

UNIVERZITA KARLOVA  
**Právnická fakulta**

**Mgr. Bc. Michal Peškar**

**Konto pracovní doby**

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Tematický okruh: pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31. 12. 2022

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 226 300 znaků včetně mezer.

rigorozant

V Horních Heřmanicích dne 31. 12. 2022

## **Poděkování**

Tímto bych chtěl poděkovat mému vedoucímu této práce JUDr. Jakubu Tomšejovi, Ph.D. za vstřícnost, rychlost a cenné rady, které mi pomohly zpracovat tuto práci.

Dále bych chtěl poděkovat své manželce MDDr. Anežce Peškarové a rodičům Liboru Peškarovi a JUDr. Stanislavě Peškarové, kteří mě motivovali sepsat a hlavně dokončit tuto práci.

# Obsah

Úvod.....	6
1. Institut konta pracovní doby v České republice.....	8
1.1. Zavedení konta pracovní doby do českého právního řádu .....	9
1.2. Vývoj právní úpravy konta pracovní doby .....	11
1.2.1. Novela z roku 2007 .....	12
1.2.2. Novela z roku 2011 .....	13
2. Zhodnocení stávající právní úpravy konta pracovní doby a její problematické aspekty .....	15
2.1. Vyrovňovací období .....	16
2.1.1. Vyrovňovací období v týdnech a kalendářních jednotkách .....	17
2.2. Konkrétní rozvrhování práce .....	19
2.2.1. Přidělení více práce oproti rozvrhu práce („práce navíc“ a práce přesčas).....	21
2.2.2. Délka směny .....	26
2.2.3. Přidělení méně práce oproti rozvrhu a překážky v práci na straně zaměstnavatele	26
2.3. Konto pracovní doby jako zvláštní druh rozvržení pracovní doby .....	30
2.4. Dovolená – ponovu i postaru .....	33
2.4.1. Nárok na dovolenou do 31. 12. 2020 .....	33
2.4.2. Nárok na dovolenou od 1. 1. 2021 .....	36
2.5. Odměňování a stálá mzda.....	44
2.5.1. Rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku .....	44
2.5.2. Stálá mzda .....	50
2.5.3. Krácení stálé mzdy .....	52
2.5.4. Stálá mzda v praxi .....	62
2.5.5. Stálá mzda a srážky ze mzdy.....	64
2.5.6. Stálá mzda versus minimální a zaručená mzda .....	66
3. Zhodnocení neschválené novely .....	71
3.1. Definiční změny a změny v rozvrhování pracovní doby.....	71
3.1.1. Přidělování méně práce .....	72
3.1.2. Přidělování více práce .....	73
3.1.3. Krácení nepřetržitých odpočinků .....	75
3.2. Změny v odměňování a stálé mzdě .....	76
3.2.1. Stálá mzda a minimální a zaručená mzda .....	76
3.2.2. Krácení stálé mzdy .....	76
4. De lege ferenda .....	81

4.1.	Základní principy navrhované úpravy de lege ferenda.....	82
4.1.1.	Zrušení „dlouhého“ konta pracovní doby .....	82
4.2.	Zavedení konta pracovní doby .....	84
4.2.1.	Speciální možnost zavedení .....	84
4.3.	Rozvrhování pracovní doby.....	86
4.3.1.	Varianta 1 - zaměstnavatelé budou mít povinnost vytvářet dva rozvrhy pracovní doby 86	
4.3.2.	Varianta 2 – jeden rozvrh .....	90
4.4.	Délka směny .....	92
4.5.	Vyrovnávací období .....	93
4.6.	Vyrovnávací období – varianta 1 – celé kalendářní měsíce .....	94
4.6.1.	Vyrovnávací období – varianta 2 – inspirace německými kolektivními smlouvami 95	
4.7.	Odměňování.....	96
4.7.1.	Průměrný výdělek .....	96
4.7.2.	Stálá mzda – varianta 1 .....	97
4.7.3.	Stálá mzda – varianta 2 .....	98
4.7.4.	Stálá mzda – varianta 3 .....	98
4.8.	Tzv. semafor – inspirace úpravou z německých kolektivních smluv.....	100
4.8.1.	Semafor – varianta 1 .....	100
4.8.2.	Semafor – varianta 2 .....	101
4.8.3.	Semafor – varianta 3 .....	102
4.9.	Spořicí konto pracovní doby.....	103
5.	Závěr .....	105
	Seznam použitých zdrojů .....	108

## Úvod

Konto pracovní doby je specifický způsob rozvržení pracovní doby a vůbec nejflexibilnější způsob rozvržení pracovní doby, které český zákoník práce umožňuje. Ačkoliv se jedná o velice flexibilní způsob rozvržení pracovní doby, který by měl vyhovovat provozním potřebám celé řady zaměstnavatelů, v praxi se netěší velké popularitě a zavedlo ho jen velice malé množství zaměstnavatelů. Tento zdánlivý rozpor nelze přičítat tomu, že by se jednalo o novinku v zákoníku práce. Konto pracovní doby bylo do českého právního řádu zavedeno už v roce 2006 s účinností od 1. 1. 2007, a to při rekonstrukci pracovního práva zákonem č. 262/2006 Sb.

Autor si proto klade v této práci výzkumnou otázku, proč tento způsob pracovní doby, který měl vyjít vstříc zaměstnavatelům se specifickými provozními potřebami, není v praxi oblíbený a více používaný. Odpověď na tuto otázku se snaží nalézt v podrobné analýze současného právního rámce konta pracovní doby a jeho možných podob při aplikaci do praxe včetně různých nejasností a problematických situací. Náměty a případy autor čerpá ze své mnohaleté a bohaté advokátní praxe, kdy svým klientům mimo jiné poskytuje právní poradenství ohledně toho, jak rozvrhovat pracovní dobu zaměstnanců, případně s klienty konzultuje jimi již využívané rozvržení pracovní doby a související otázky. Tato témata tvoří první dvě části této práce.

Třetí a čtvrtá část této práce se snaží ukázat možnosti, jak by bylo možné a vhodné konto pracovní doby upravit, a tak zvýšit jeho přitažlivost a praktickou použitelnost. Přitom ve třetí části hodnotí návrh neschválené novely tohoto institutu z roku 2016.

Pro následující, čtvrtou část hledá autor inspiraci mimo jiné i v zahraničí, kde se snaží nalézt podobné instituty jako je české konto pracovní doby. Autor se při zahraničním zkoumání soustředil na pro naši právní úpravu blízké státy Evropské unie, ve kterých našel celou řadu více či méně podobných institutů jako je české konto pracovní doby a dalších forem rozvrhování pracovní doby zaměstnanců a nakládání s ní. Mezinárodní srovnání je velice inspirativní a může zásadním způsobem ovlivnit to, jak je možné o rozvrhování pracovní doby možné smýšlet a jakým způsoby se může česká právní úprava vyvíjet. Navíc ukazuje určité limity, kam je možné při specifickém rozvrhování pracovní doby jít. Všechny státy Evropské unie jsou totiž vázány stejným právem, které musí dodržovat (typicky nařízení), nebo které musí do svého právního řádu implementovat (typicky směrnice). I když to, že určitý stát má zaveden svůj specifický systém rozvrhování pracovní doby, automaticky neznamena, že je plně v souladu s evropským právem,

jeho dlouhodobé využívání naznačuje, že se jedná o způsob možný nebo alespoň tolerovaný. V opačném případě by daný stát měl být orgány Evropské unie vyzýván a donucen k nápravě.

V této části tedy autor shrnuje všechny získané poznatky – z analýzy současné právní úpravy a neschválené novely, praktického fungování rozvrhování pracovní doby v České republice a analýzy zahraničních právních úprav – a na jejich základě se snaží přijít s návrhy na změnu české právní úpravy, která by vycházela vstříc praxi a umožnila větší rozšíření specifických forem rozvrhování pracovní doby a nakládání s ní.

Jako poslední kapitolu čtvrté části autor zpracoval tzv. spořicí konta pracovní doby – institut, který využívá několik evropských států a který velice inspirativně ukazuje, jak lze kreativně zacházet s pracovní dobou (a nejenom s ní) v dlouhodobějším horizontu. Jedná se však o problematiku, která již svým rozsahem jde nad rámec této práce, a proto bude tento institut pouze představen a budou jenom naznačeny možnosti, kterými je možné se ubírat. Jedná se totiž o institut, který svou povahou není jen pracovněprávní, protože se v praxi neomezuje pouze na rozvrhování pracovní doby, ale pro jeho zavedení je nutné ho provázat i s právem sociálního zabezpečení a úpravou daně z příjmů.

Autor doufá, že tato práce a v ní uvedené možnosti budou námětem k odborné i laické debatě ohledně právní úpravy rozvrhování pracovní doby a časem povedou ke změně právní úpravy, jež bude vyhovovat většině zaměstnavatelů i zaměstnanců. Takováto nová úprava by již nenutila zaměstnavatele k zavádění forem rozvrhování pracovní doby zcela mimo zákonnou úpravu, jak je tomu ne zcela zřídka dnes.

## 1. Institut konta pracovní doby v České republice

Konto pracovní doby je nejmladší a nejflexibilnější formou rozvržení pracovní doby v České republice. Cílem zavedení konta pracovní doby, ke kterému došlo při rekonstrukci pracovního práva s účinností od 1. 1. 2007, bylo umožnit zaměstnavatelům relativně pružně reagovat na měnící se potřeby množství práce v čase. Ať se jedná o krátkodobé či střednědobé výkyvy způsobené např. propady a nárůsty poptávky po nabízeném zboží nebo službách, či o propady a nárůsty podléhající ekonomickému cyklu nebo sezónnosti. Ač to jistě nebylo zamýšleno, konto pracovní doby má také potenciál přispět k řešení specifické situace, která nastala v souvislosti s pandemií nemoci covid-19, během níž docházelo k opakovanému uzavírání a omezování celých sektorů hospodářského života, což ve většině případů znamenalo nemožnost přidělovat zaměstnancům práci tak, jak to bylo doposud běžné. Související přerušení dodavatelsko-odběratelských a logistických řetězců je jev, který, stejně jako samotný covid-19, nejspíše rychle neodezní.

Právní úprava konta pracovní doby je obsažena v zákoníku práce ve hlavě II – Pracovní doba, díle 4 – Konto pracovní doby, a to v § 86 a 87, kde je konto pracovní doby definováno jako samostatný druh rozvržení pracovní doby odlišný od nerovnoměrného i rovnoměrného rozvržení pracovní doby, potažmo pružného rozvržení pracovní doby. Původně však bylo zavedeno jako druh nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, kam svojí podstatou spíše patří a kdy navíc stále naplňuje definici nerovnoměrného rozvržení pracovní doby uvedenou v § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce (podrobněji viz dále část 2.3.).

Kromě uvedených paragrafů v hlavě ohledně pracovní doby, upravuje konto pracovní doby ještě celá řada dalších ustanovení zákoníku práce. Jedná se však vždy jen o odchýlná ustanovení právě a jen pro konto pracovní doby.

Úprava v zákoníku práce je však pouze rámcová a v mnohých ohledech nedostatečná – pro zavedení konta pracovní doby a pro dotváření této rámcové právní úpravy jsou zásadní kolektivní smlouvy, resp. vnitřní předpisy zaměstnavatele (pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí), které stanoví bližší podmínky fungování konta pracovní doby. Celá řada v praxi vyskytujících se situací, problémů a otázek totiž není právní úpravou nikterak řešena.



## 1.1. Zavedení konta pracovní doby do českého právního řádu

Konto pracovní doby bylo do českého právního řádu zavedeno při rekonstrukci pracovního práva jako zcela nový institut a forma rozvrhování pracovní doby. Rekonstrukce proběhla na základě zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, s účinností od 1. 1. 2007. Konto pracovní doby bylo zavedeno jako jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Oproti „standardnímu“ nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby se vyznačovalo celou řadou odchylek, které si v zásadě udržuje dodnes a které ho činí daleko flexibilnějším oproti jiným formám rozvržení pracovní doby. Základní pravidla pro tento nový institut pracovního práva byla upravena v § 86 a 87 zákoníku práce.

V původní podobě bylo možné konto pracovní doby uplatnit jen v případě, že zaměstnavatel získal předchozí souhlas všech jednotlivých zaměstnanců, které chtěl do konta pracovní doby zařadit. Tento předchozí souhlas taktéž potřeboval s délkou vyrovnávacího období. Forma souhlasu nebyl stanovena, ač v českém pracovním právu je u důležitých a citlivých institutů běžně a často stanovena písemná forma.

Další podmínku, kterou pro zavedení konta pracovní doby zákoník práce stanovil, bylo, že ho mohou využít pouze zaměstnavatelé odměňující své zaměstnance mzdou. Zaměstnavatelé odměňující své zaměstnance platem (zaměstnavatelé podle § 109 odst. 3 zákoníku práce), tedy zjednodušeně státní či veřejný sektor nesmí konto pracovní doby pro své zaměstnance zavést.

Pravidla pro délku vyrovnávacího období byla stanovena shodná jako u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Maximální délka vyrovnávacího období tak byla omezena na 26 týdnů, pouze v případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace a je uzavřena kolektivní smlouva, může kolektivní smlouva vymezit maximální délku vyrovnávacího období nejvýše na 52 týdnů.

Ustanovení § 87 zákoníku práce stanovilo určitá administrativní pravidla pro vykazování pracovní doby a mzdy zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby. Jako zcela nová povinnost bylo zavedeno, aby zaměstnavatelé u zaměstnanců vedli i) účet pracovní doby a ii) účet mzdy zaměstnance.

Na účtu pracovní doby musí zaměstnavatelé vykazovat:

- i. stanovenou týdenní pracovní dobu (popřípadě kratší týdenní pracovní dobu);
- ii. rozvrh pracovní doby zaměstnance na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny; a

iii. odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

Navíc ještě musí zaměstnavatelé vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou.

Samotné rozvrhování pracovní doby v kontu pracovní doby bylo zapracováno do § 84 zákoníku práce, který je jinak společný pro všechny druhy rozvržení pracovní doby. Oproti ostatním druhům rozvržení bylo umožněno, aby zaměstnanci byli s rozvrhem pracovní doby seznámeni v kratším době před začátkem vyrovnávacího období, a to alespoň 1 týden předem. Oproti ostatním rozvržením pracovní doby, kdy je stanoveno seznámení s rozvrhem alespoň 2 týdny předem, se tak jedná o poloviční délku. Stejně jako u ostatních druhů rozvržení pracovní doby bylo zaměstnavatelům umožněno, aby prováděli i změny jednou připraveného rozvrhu, a to tak, že s nimi dotčení zaměstnanci musí být seznámeni taktéž alespoň 1 týden předem.

V základních zásadách pracovněprávních vztahů, konkrétně v § 13 odst. 3 zákoníku práce byla stanovena důležitá výjimka spočívající v tom, že zaměstnanec pracující v kontu pracovní dobu nemá právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Tato výjimka se dále promítá i do ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnavatele, kde se v § 208 zákoníku práce stanoví, že *„nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby“*. Tento zcela zásadní zásah do základních zásad, který by bez dalšího znamenal, že by zaměstnavatelé nemuseli zaměstnancům v kontu pracovní doby přidělovat práci a ani jim za tuto dobu nemuseli vyplácet mzdu či náhradu mzdy, je řešen ve speciálních ustanoveních ohledně odměňování.

Specifika odměňování v kontu pracovní doby jsou řešena v ustanoveních § 120 a 121 s nadpisem mzda při uplatnění konta pracovní doby. Zaměstnanci po dobu uplatnění konta pracovní doby přísluší tzv. stálá mzda za jednotlivé kalendářní měsíce ve výši minimálně 80 % průměrného výdělku. Tato stálá mzda zaměstnanci přísluší bez ohledu na to, zda mu v daném kalendářním měsíci byla zaměstnavatelem práce rozvržena, či nikoliv. Stálá mzda se zaměstnanci neposkytuje (krátí se) jen v případě, že zaměstnanci byla pracovní doba rozvržena a zaměstnanec ji neodpracoval.

Ustanovení § 120 zákoníku práce dále blíže specifikuje, co je myšleno účtem mzdy zaměstnance podle § 87 odst. 1 zákoníku práce. Na účtu mzdy zaměstnance je zaměstnavatel povinen vykazovat:

i. stálou mzdu zaměstnance; a

- ii. dosaženou mzdu zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle zákoníku práce a podle sjednaných podmínek.

Konečně § 121 zákoníku práce ve svém odstavci 1 řeší i situaci po skončení vyrovnávacího období. Zaměstnavateli je stanoveno, aby po skončení vyrovnávacího období provedl vyúčtování, ve kterém se porovnají součty všech vyplacených stálých mezd a souhrn práva na dosaženou mzdu za dané vyrovnávací období, po které byl zaměstnanec zařazen do konta pracovní doby. Je-li souhrn práva na dosaženou mzdu vyšší, je zaměstnavatel rozdíl oproti vyplacenému součtu všech stálých mezd zaměstnanci doplatit. Nastane-li opačná situace, že souhrn práva zaměstnance na dosaženou mzdu je nižší než již vyplacený součet stálých mezd, zaměstnanec není povinen tento rozdíl vracet a zaměstnavatel není oprávněn ho po něm požadovat. Stálá mzda tedy tvoří určité nepodkročitelné minimum, prostřednictvím kterého je zajištěna alimentární funkce mzdy zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby.

Speciální úpravu pro konto pracovní doby taktéž nalezneme v několika dalších ustanoveních zákoníku práce. Významným je zejména § 354 a jeho odstavec 4, kde je stanoveno jiní rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku k určení stálé mzdy. Standardně se průměrný výdělek vypočítá z výdělku za předchozí kalendářní čtvrtletí. K určení stálé mzdy však bylo použito jiné, delší rozhodné období, a to předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

Dále se pak jedná o odchylnou úpravu pro překážky v práci na straně zaměstnance, které se poskytují v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v délce směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný pracovní den (§ 97 odst. 5 zákoníku práce), a odchylnou úpravu zjišťování, co je prací přesčas. Prací přesčas v kontu pracovní doby je totiž práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období (§ 98 zákoníku práce).

## **1.2. Vývoj právní úpravy konta pracovní doby**

Konto pracovní doby jako zcela nový institut rozvrhování pracovní doby prošel v krátké době po svém zavedení dvěma novelami. Obě novely se snaží zpřesnit a překlenout problematiku

místa a zatraktivnit tuto formu rozvržení pracovní doby pro zaměstnavatele. Druhá novela navíc přidává ještě zcela další možnost a vlastně nový „poddruh“ konta pracovní doby.

### 1.2.1. Novela z roku 2007

V prosinci roku 2007 byla přijata novela zákoníku práce č. 362/2007 Sb., která mimo jiné změnila i některá ustanovení týkající se konta pracovní doby. Novela nabyla účinnosti již k 1. 1. 2008, tedy přesně rok poté, co nabyl účinnosti „nový“ zákoník práce, jenž konto pracovní doby prvně zavedl.

Zásadní změnou bylo vyškrtnutí povinného předchozího souhlasu zaměstnanců se zavedením konta pracovní doby (druhá věta § 86 odst. 1 zákoníku práce). Nově postačuje, pokud konto pracovní doby obsahuje kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis. Fakticky tak lze konto pracovní doby u zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborová organizace, zavést jednostranně bez souhlasu zaměstnanců. Dochází tak k administrativnímu ulehčení, kdy u velkých zaměstnavatelů není nutné získávat souhlasy stovek zaměstnanců. A hlavně již nemůže při nesouhlasu několika zaměstnanců dojít k výraznému zkomplikování administrativních procesů, protože není nutné těmto několika zaměstnancům rozvrhovat pracovní dobu jinak. Je tak zásadně zjednodušeno zavádění konta pracovní doby a umožněno, aby konto pracovní doby mohlo být zavedeno případně i pro všechny zaměstnance zaměstnavatele nebo jeho určité části.

Druhou zásadní změnou bylo zavedení pravidla pro změnu rozvrhu týdenní pracovní doby. Nově bylo poměrně neflexibilně stanoveno, že změna rozvrhu pracovní doby musí být provedena tak, aby zahrnovala období v minimální délce 4 týdnů po sobě jdoucích (nový odst. 2 § 84 zákoníku práce).

Ostatní změny jsou spíše zpřesňující:

- i. Ustanovení § 97 odst. 5 doznalo drobné změny, když namísto původní formulace: „...překážky v práci [se] na straně zaměstnance poskytují v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den“, byla použita příhodnější formulace, která hovoří o pracovním volnu po dobu překážky v práci: „...pracovní volno [se] pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den“.

- ii. Ustanovení § 120 odst. 2 písm. b) zákoníku práce stanovilo, že na účtu mzdy zaměstnance se mimo jiné vykazuje dosažená mzda zaměstnance podle sjednaných podmínek, a to konkrétním s odkazem na § 113 odst. 4 zákoníku práce<sup>1</sup>. Formulace „sjednaných podmínek“ byla zavádějící, protože mohla vést k závěru, že se zaměstnanci pracující v kontu pracovní doby musí být jejich mzda sjednána. Tedy že jim nelze výši mzdy jednostranně určit ve mzdovém výměru, nebo jednostranně stanovit ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.
- iii. Ustanovení § 354 odst. 4 bylo upraveno tak, že zvláštní rozhodné období (předchozích 12 kalendářních měsíců so sobě jdoucích) nemá být použito jen k určení stálé mzdy, ale obecně pro výpočet průměrného výdělku při uplatnění konta pracovní doby.

### 1.2.2. Novela z roku 2011

V listopadu roku 2011 byla s účinností od 1. 1. 2012 přijata poměrně rozsáhlá novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb., která měla také dopad na konto pracovní doby a změnila některá pravidla jeho fungování.

Došlo ke změně § 86 zákoníku práce, který definuje a popisuje konto pracovní doby. Dle důvodové zprávy je konto pracovní doby natolik specifickým a zvláštním způsobem rozvržení pracovní doby, že jeho definování jako jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je „nepřesné a zavádějící“. Konto pracovní doby se tak stalo svébytným a specifickým způsobem rozvržení. I když se na první pohled jedná pouze o systematickou změnu, má tato nenápadná změna v kontextu ostatních ustanovení zákoníku práce poměrně zásadní dopad (viz dále část 2.3.).

Dále došlo ke zpřesnění, že konto pracovní doby lze zavést vnitřním předpisem jen u toho zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

---

<sup>1</sup> § 113 odst. 4 zákoníku práce: „Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.“

Zaměstnavatelé nově nejsou povinni vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou dobou, což má vést ke snížení administrativní náročnosti vedení konta pracovní doby (odstranění odst. 3 § 87).

Do nového § 34b je vložena přeformulovaná povinnost zaměstnavatele přidělit zaměstnanci v pracovním poměru práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (na rozdíl od dřívější formulace, že „zaměstnanec má právo...“). Tento nový paragraf však i nadále uvádí výjimku pro konto pracovní doby.

Z ustanovení § 84 je odstraněn odstavec 2, který požadoval, aby jakákoliv změnu rozvrhu pracovní doby v průběhu vyrovnávacího období zahrnovala období alespoň v délce 4 týdnů po sobě jdoucích. Změny rozvrhu pracovní doby tak nově podléhají stejným pravidlům jako změny v jakémkoliv jiném rozvržení pracovní doby – nedohodne-li se zaměstnavatele se zaměstnancem na jiné době seznámení, je s nimi nutné zaměstnance písemně předem seznámit s tím rozdílem, že postačuje kratší doba v délce 1 týdne (pro ostatní typy rozvržení pracovní doby jsou stanoveny 2 týdny).

Definuje se zcela nový „poddruh“ konta pracovní doby, někdy označován jakou „dlouhé“ konto pracovní doby (nový odst. 4 § 86 zákoníku práce). Umožňuje se však jen u zaměstnavatelů, u kterých působí odborová organizace. V takovém případě je možné sjednat převod vykonané práce přesčas až v rozsahu 120 hodin do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období. Tato zvýšená flexibilita při rozvrhování pracovní doby v kontu pracovní doby je ovšem vykoupena celou řadou pravidel a podmínek:

- i. zaměstnanců přísluší stálá mzda ve vyšší minimální výši – alespoň 85 % průměrného výdělku (§ 120 odst. 2 zákoníku práce);
- ii. povinnost poskytnout zvýšené odstupné při ukončení pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce), a to o trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance (§ 67 odst. 1 písm. d) zákoníku práce);
- iii. ve dnech pracovního klidu smí být zaměstnancům nařízena práce podle § 91 odst. 3 a 4 nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích (§ 91 odst. 5 zákoníku práce);
- iv. u zaměstnavatele musí působit odborová organizace, musí být sjednána kolektivní smlouva a v ní toto speciální „dlouhé“ konto pracovní doby musí být zakotveno (§ 86 odst. 4 zákoníku práce).

## **2. Zhodnocení stávající právní úpravy konta pracovní doby a její problematické aspekty**

Současná právní úprava konta pracovní doby obsažená v zákoníku práce je do značné míry rámcová, přičemž jsou stanoveny pouze základní limity a povinnosti zaměstnavatele. Podrobnější úprava je ponechána na kolektivních smlouvách, popřípadě na vnitřních předpisech zaměstnavatelů. Tyto dokumenty jsou při zavádění konta pracovní doby zcela zásadní, protože pokud by neobsahovaly podrobnější pravidla administrace, odměňování a rozvrhování pracovní doby, konto pracovní doby by prakticky pouze s odkazy na zákoník práce nemohlo fungovat. To samo o sobě není překážkou, avšak v praxi správné zavedení konta pracovní doby a nastavení těchto pravidel činí značné obtíže.

S jiným způsobem rozvrhování pracovní doby a její evidencí se zaměstnavatelé a zaměstnanci při zavádění konta pracovní doby dokáží poměrně snadno a rychle sžít. Zásadní a často nepřekonatelné problémy nastávají při odměňování zaměstnanců, a to jak při výpočtu stále mzdy a skutečně dosažené mzdy, tak hlavně v případech, kdy nemá být zaměstnancům poskytována mzda – doba čerpání dovolené, doba překážek v práci (jak na straně zaměstnance, tak i zaměstnavatele) atd.

Zaměstnavatelé, kteří se přesto rozhodli konto pracovní doby zavést, museli projít velice náročným procesem jeho zavádění a sami si nastavit podmínky jeho fungování a „ušít si je na míru“, aby u nich mohl tento institut vůbec fungovat.

Kombinace výše uvedeného znamená, že konto pracovní doby zavedla a zavádí jenom mizivá část zaměstnavatelů, kteří mají časté anebo významné výkyvy ve své činnosti anebo produkci anebo pro které by byl tento institut z jiných důvodů vhodný. V jednom případě se autor setkal i s poměrně netradičním zavedením konta pracovní doby v situaci, když zaměstnavatel se sezónním charakterem práce, kdy po několik měsíců zaměstnancům vůbec nemohl přidělovat práci, chtěl zaměstnancům poskytovat měsíční mzdu a „standardní“ nerovnoměrné rozvržení pracovní doby mu pro tento případ nedávalo smysl (například proto, že by zaměstnancům vyplácel mzdu, i když by daný měsíc neměli rozvrženu ani jedinou hodinu práce).

Dále v této části jsou proto popsány největší problémy, které podle autora trápí současnou úpravu konta pracovní doby a brání jejím většímu využívání v praxi.

## 2.1. Vyrovnávací období

Současná úprava stanovuje, že vyrovnávací období může mít maximální délku 26 týdnů, je-li tak sjednáno v kolektivní smlouvě tak až 52 týdnů.

Nastavení maximální délky vyrovnávacích období vychází ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „*směrnice o pracovní době*“). Tato směrnice stanovuje v čl. 6 maximální průměrnou týdenní pracovní dobu zaměstnanců (včetně práce přesčas) na 48 hodin.<sup>2</sup> Průměr má být dodržen v českém překladu v tzv. referenčním období, které nemá přesahovat 4 měsíce, případně 6 měsíců anebo po sjednání v kolektivní smlouvě či se sociálními partnery 12 měsíců.<sup>3</sup>

Podle rozsudek Soudního dvora Evropské unie ve věci C-254/18 ze dne 11. 4. 2019<sup>4</sup> má být maximální týdenní pracovní doba zaměstnanců posuzována v klouzavém vyrovnávacím období. Dodržení tohoto pravidla v současnosti nezajišťuje žádný právní mechanismus a může dojít k jeho porušení, a to nejenom u kontu pracovní doby, ale u všech typů rozvržení pracovní doby (dokonce i u rovnoměrného rozvržení pracovní doby, pokud bude v určitém období konáno velké množství práce přesčas).<sup>5</sup> Bohužel najít elegantní a praktické řešení či matematickou

---

<sup>2</sup> Čl. 6 směrnice o pracovní době: *Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků: [...] b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.*

<sup>3</sup> Článek 16 této směrnice o pracovní době: *„Členské státy mohou stanovit... b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.“*

Dále směrnice o pracovní době uvádí možnosti odchýlení se od délky tohoto období, přičemž v článku 19 uvádí: *„Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b) ... nesmí mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců. Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.“*

<sup>4</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-254/18 ze dne 11. 4. 2019, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure v. Premier ministre a další*: *„Článek 6 písm. b), článek 16 písm. b) a článek 19 první pododstavec směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musejí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která pro účely výpočtu průměrné délky týdenní pracovní doby stanoví referenční období, která začínají a končí k pevně určeným kalendářním datům, za předpokladu, že tato právní úprava zahrnuje mechanismy umožňující zajistit, aby v průběhu každého období šesti měsíců, které zasahuje do dvou na sebe navazujících pevných referenčních období, byla dodržena průměrná maximální týdenní pracovní doba v délce 48 hodin.“*

<sup>5</sup> Podrobněji viz PEŠKAR, Michal. Konec vyrovnávacích období a rozvrhování pracovní doby, jak je známe dnes? In: *pravo.cz* [online]. 11.6.2019.



metodu, jak dosáhnout dodržení stanoveného maximu v pevných vyrovnávacích obdobích, se autorovi této práce nikdy nepodařilo.

I když tedy současná zákonná úprava vyrovnávacího období v kontu pracovní doby není v souladu s uvedeným rozhodnutím Soudního dvora Evropské unie, nejedná se o problém nastavení konta pracovní doby, ale problém celé koncepce rozvrhování pracovní doby a výkonu práce přesčas v České republice. Řešení tohoto nesouladu by znamenalo zásadní změnu doposud používané koncepce. Jde proto o otázku nad rámec rozsahu této práce. Navíc není jisté, zda tento právní názor do budoucna obstojí. Autorovi není známo, že by byl předmětem české odborné diskuze a že by se mu zaměstnavatelé přizpůsobovali nebo že by ho státní orgány (např. inspekce práce nebo Ministerstvo práce a sociálních věcí) prosazovaly či uplatňovaly.

### **2.1.1. Vyrovnávací období v týdnech a kalendářních jednotkách**

Problém v praxi přináší už samotné nastavení délky vyrovnávacího období. Zákoník práce počítá pracovní dobu na týdny, ovšem praxe velice často na kalendářní jednotky. Je to dáno tím, že mzda je zúčtovávána a poskytovávána za kalendářní měsíce.

Nejedná se o problém pouze u konta pracovní doby, ale stejná problematika vyvstává i u nerovnoměrného nebo pružného rozvržení pracovní doby.

Pro účely rozvrhování pracovní doby je ideální stanovit délku vyrovnávacího období v násobcích celých týdnů – např. 2, 5, 15, 18 nebo 26. Zákoník práce ovšem nevyklučuje i jakoukoliv jinou dobu – např. kalendářní měsíc nebo čtvrtletí – pokud bude dodrženo zákonné maximum 26 nebo 52 týdnů. Bohužel tato maxima neodpovídají žádným kalendářním jednotkám (vyjma prvního pololetí přestupného roku, které je přesně 26 týdnů), přesto jsou v praxi hojně využívána. Typicky se v kolektivních smlouvách vyskytuje, že vyrovnávací období je v délce 52 týdnů a začíná 1. 1. a končí 31. 12., což je evidentní nesmysl a fikce. Kalendářní rok má totiž 365 nebo 366 kalendářních dní, tj. 52 týdnů a 1 nebo 2 kalendářní dny. I když se jedná o „malé“ porušení, kalendářní rok je vždy o 1 či 2 dny delší než maximální možné vyrovnávací období v délce 52 týdnů.

Když se vyrovnávací období nastavuje v kalendářních jednotkách, nastává problém, jak vypočítat pracovní dobu připadající na toto období. Praxe převážně vychází z tzv. plánovacího kalendáře a fondů pracovní doby, které pracují s fikcí, že pracovní doba je rozvržena do stejně dlouhých směn vždy na pondělí až pátek. Podle autora se jedná o nesprávný postup, je však natolik

zažitý, že mu není známo, že by ho kontrolní orgány či soudy zpochybňovaly. Naštěstí odchylky od matematicky přesného výpočtu jsou poměrně malé a v dlouhodobém horizontu se do značné míry vzájemně vyrovnávají, takže nedochází k větší újmě na straně zaměstnanců ani zaměstnavatelů.

Jednotlivé postupy s příklady jsou ukázány v části 2.5.3., která pojednává o krácení stálé mzdy, při které se v zásadě naráží na stejný problém. Konkrétně se jedná o krácení podle fondu pracovní doby a podle koeficientu.

## 2.2. Konkrétní rozvrhování práce

Ze samotného znění úpravy zákoníku práce není jednoznačné, jakým způsobem má být zaměstnancům rozvrhována pracovní doba, kterou mají skutečně odpracovat. I když totiž pro konto pracovní doby platí standardní pravidla pro rozvrhování pracovní doby (§ 84), skutečný výkon práce podle předem připraveného rozvrhu pracovní doby nemusí nastat – podle § 34b zákoníku práce zaměstnavatel není povinen zaměstnanci v kontu pracovní doby přidělovat práci a podle § 208 zákoníku práce nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, nepřísluší mu náhrada mzdy.

V odborné literatuře<sup>6</sup> a zejména v praxi se často uplatňuje výklad, že konkrétní výkon práce se může lišit od rozvrhu pracovní doby. To vede k tomu, že vlastně existují dva rozvrhy:

- i. rozvrh pracovní doby podle § 84 zákoníku práce, který je do značné míry fiktivní a používá se zejména pro dlouhodobé absence zaměstnanců nebo pro čerpání dovolené; a
- ii. konkrétní rozvržení práce, které se zaměstnancům oznamuje s několikadenním předstihem. Lze se setkat např. s týdenním rozvržením, které se zaměstnancům oznamuje vždy v průběhu předchozího kalendářního týdne. Navíc s odkazem na neuplatnění překážek v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce ani toto rozvržení není často dodržováno.

Tento výklad a postup vychází z ustanovení § 87 odst. 2 zákoníku práce, který uvádí náležitosti účtu pracovní doby a jednoznačně rozlišuje mezi rozvrhem pracovní doby (písm. b) a odpracovanou pracovní dobou (písm. c), a dále z toho, že konto pracovní doby je nejflexibilnější způsob rozvržení pracovní doby a že pokud zaměstnavatel nemá povinnost přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, která má být uvedena právě v rozvrhu pracovní doby, nemusí se takovým rozvrhem ani řídit. I když by se mohlo zdát, že tohoto budou zaměstnavatelé zneužívat a bude se jednat o tzv. „práci na zavolanou“, jedná se v praxi o poměrně běžný a funkční model.

---

<sup>6</sup> Např. ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 10; HŮRKA, Petr. Komentář k § 86. In: HŮRKA, Petr, VRAJÍK, Michal, ELIÁŠ, Karel a BEZOUŠKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání 1. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022, s. 226 nebo PAŠTA, Michal. Konto pracovní doby. In: vsehrd.cz [online].

Kdyby při uplatnění konta pracovní doby mohli zaměstnavatelé bez souhlasu zaměstnanců měnit rozvrhy pracovní doby pouze v zákonné lhůtě 1 týdne (namísto 2 týdnů oproti ostatním typům rozvržení pracovní doby), pravděpodobně by konto pracovní doby většinou ani nezavedli. Ani zkrácená doba 1 týdne na ohlášení nového rozvrhu nebo změnu stávajícího není pro mnoho zaměstnavatelů dostatečná. Zejména ve výrobních závodech, které často požadují maximální efektivitu a minimální skladové zásoby (tzv. *just in time*), případně na ně dopadá značná volatilita poptávky kvůli narušení dodavatelsko-odběratelských řetězců (v poslední době například kvůli nemoci covid-19 nebo válce na Ukrajině), se změny dějí v rádech dnů nebo i ze dne na den, a to bez ohledu na to, jestli je konto pracovní doby zavedeno, nebo ne. Výklad se dvěma rozvrhy tak umožňuje uspokojit tyto zásadní provozní potřeby, a navíc celému systému dává jasná pravidla a řád. Pokud konto pracovní doby není vůbec zavedeno (což je většina zaměstnavatelů), často dochází k tomu, že zaměstnancům je bez jejich výslovného souhlasu rozvrh měněn ze dne na den bez jakýchkoliv pravidel. I když by zaměstnanci mohli odmítnout takovou změnu rozvrhu a zaměstnavateli hrozí za toto porušení zákoníku práce pokuta ze strany inspekce práce, v praxi si málokterý zaměstnanec dovolí nesouhlasit s takto překotnými změnami rozvrhu, protože si chce udržet svoji práci a dobré vztahy se zaměstnavatelem. Takovýto nesouhlas by totiž mohl být ze strany zaměstnavatele vnímán nelibě a mohl by např. vést k neprodloužení trvání pracovního poměru na dobu určitou, nepřiznání nenárokové složky mzdy a další. Kontrola inspekce práce toto porušení odhalí jen málokdy a případná pokuta ze strany inspekce práce je pro zaměstnavatele většinou jenom zlomek částky, která mu hrozí jako sankce, pokud nesplní své obchodní závazky, nebo o kterou by přišel, kdyby danou zakázku nemohl přijmout.

Dva rozvrhy pracovní doby fungují nejčastěji těmito způsoby:

- i. při jakékoliv nepřítomnosti v práci se automaticky použije „fiktivní“ rozvrh pracovní doby a ke konkrétnímu rozvržení pracovní doby se vůbec nepřihlíží;

*Příklad:*

*Konkrétní rozvržení na jeden týden – pondělí až pátek 10 hodin denně od 6:00 do 16:30 včetně přestávky na jídlo a oddech v délce 30 minut, fiktivní rozvrh pracovní doby pondělí až pátek 8 hodin denně od 6:00 do 14:30 včetně přestávky na jídlo a oddech v délce 30 minut. Zaměstnanec má překážku od pátku do pondělí následujícího týdne, je mu tedy uznána překážka v délce dvakrát 8 hodin denně za pátek a pondělí);*

- ii. při nepřítomnosti zaměstnance se nejprve postupuje podle konkrétního rozvržení pracovní doby, až když nepřítomnost zaměstnance trvá delší dobu, než na které je zpracováno konkrétní rozvržení, postupuje se podle fiktivního rozvrhu;

*Příklad:*

*Konkrétní rozvržení na jeden týden – pondělí až pátek 10 hodin denně od 6:00 do 16:30 včetně přestávky na jídlo a oddech v délce 30 minut, fiktivní rozvrh pracovní doby pondělí až pátek 8 hodin denně od 6:00 do 14:30 včetně přestávky na jídlo a oddech v délce 30 minut. Zaměstnanec má překážku od pátku do pondělí následujícího týdne, je mu tedy uznána překážka v délce 10 hodin za pátek podle konkrétního rozvržení a v délce 8 hodin za pondělí podle fiktivního rozvrhu;*

- iii. kombinace obou výše uvedených postupů, kdy se u některých nepřítomností zaměstnanců postupuje pouze podle fiktivního rozvrhu (např. čerpání dovolené) a u některých nepřítomností podle konkrétního rozvržení (např. posouzení neomluvené absence v práci a jejího rozsahu).

Samozřejmě může být vytvořen pouze jeden rozvrh pracovní doby, se kterým se následně zachází prakticky stejně jako u jiných typů rozvržení pracovní doby (zejména jako u nerovnoměrného rozvržení).<sup>7</sup>

Bez ohledu na to, zda je vytvářen pouze jeden rozvrh pracovní doby nebo fiktivní rozvrh pracovní doby a práce je následně přidělována na základě konkrétního rozvržení, je otázka, zda a za jakých podmínek se dá od takového rozvrhu jednostranně odchýlit. A pokud ano, jak takovou dobu z pohledu zákoníku práce a zejména odměňování hodnotit.

### **2.2.1. Přidělení více práce oproti rozvrhu práce („práce navíc“ a práce přesčas)**

Ať je postupováno podle jednoho rozvrhu, anebo podle konkrétního a fiktivního rozvrhu, zákoník práce nedostatečně řeší „práci navíc“, tedy práci mimo anebo nad rámec daného rozvrhu.

---

<sup>7</sup> Názor, že rozvrh pracovní doby je stěžejní, že zaměstnanec má právo na rozvržení pracovní doby před zahájením práce a že zaměstnavatel zpracuje rozvrh na celé vyrovnávací období, uvádí např. SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008, s. 122 a 123.

V ostatních typech rozvržení pracovní doby (s určitou výjimkou a nejasnostmi u pružného rozvržení pracovní doby)<sup>8</sup> se jedná o práci přesčas, která je definována jako: „*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*“<sup>9</sup>. Tato definice vlastně říká, že pokud je správně vypracován rozvrh pracovní doby – obsahuje veškerou stanovenou pracovní dobu zaměstnance a neobsahuje žádnou práci navíc (příčemž se nejedná o zaměstnance se sjednanou kratší pracovní dobou<sup>10</sup>), jakákoliv práce mimo rozvrh pracovní doby je prací přesčas. Okamžitě při výkonu této práce je tedy zřejmé, že se jedná o práci přesčas a musí se k ní tak přistupovat (z pohledu jejího nařízení, odměnění apod.).

Pro konto pracovní doby však platí speciální definice práce přesčas: „*Prací přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 3.*“<sup>11</sup> Tato definice zásadně pozměňuje posouzení práce přesčas u konta pracovní doby. Práce přesčas se nezjišťuje průběžně jako jakákoliv práce mimo rozvrh směn, ale zjišťuje se až z celkového množství práce vykonaného v rámci vyrovnávacího období. Na konci vyrovnávacího období se vypočte celková stanovená pracovní doba za dané období (stanovená týdenní pracovní doba krát délka vyrovnávacího období [ideálně v celých týdnech]) a porovná se se skutečně odpracovanou pracovní dobou konkrétního zaměstnance za dané vyrovnávací období. Stanovená pracovní doba za vyrovnávací období se vypočte buď ze stanovené týdenní pracovní doby, za kterou se nově považuje i zkrácená týdenní pracovní doba<sup>12</sup>, nebo z kratší pracovní doby<sup>13</sup>

---

<sup>8</sup> § 98 odst. 1 zákoníku práce uvádí speciální definice práce přesčas pro pružné rozvržení pracovní doby: „*Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu.*“ Je však otázka, jak toto ustanovení interpretovat v různých v praxi se vyskytujících situacích. Např. zda se vždy jedná o práci přesčas, když zaměstnanec vykoná práci „navíc“ během své volitelné doby na příkaz zaměstnavatele (typicky během držení pracovní pohotovosti, přičemž i v této situaci je mezi odbornou veřejností sporné, zda lze vůbec pracovní pohotovost během volitelné pracovní doby držet). Nebo zda jakákoliv práce vykonaná mimo základní a volitelnou pracovní dobu je automaticky prací přesčas, nebo ne.

<sup>9</sup> § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

<sup>10</sup> § 78 odst. 1 písm. i) věta druhá zákoníku práce: „*U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit.*“

<sup>11</sup> § 98 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>12</sup> § 79 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>13</sup> § 80 zákoníku práce.

Vzorec tohoto porovnání může vypadat např. takto:

*Skutečně odpracovaná pracovní doba – (týdenní pracovní doba zaměstnance x délka vyrovnávacího období [v týdnech]).*

Vyjde-li minusová nebo nulová hodnota, k práci přesčas nedošlo. Vyjde-li plusová hodnota, právě tento plusový rozdíl je prací přesčas. Jedná se o velice elegantní způsob zjišťování práce přesčas (který bohužel poměrně často nesprávně používají zaměstnavatelé i u „standardního“ nerovnoměrného rozvržení pracovní doby). Tento způsob zjišťování práce přesčas dobře funguje při jejím odměňování až při skončení vyrovnávacího období, což je jeden z hlavních znaků a výhod konta pracovní doby.

Zákoník práce ovšem opomněl provázat tuto definici se samotným nařizováním práce přesčas a hlavně nařizováním „práce navíc“ mimo rozvrh. Jelikož práce přesčas je až práce nad celkovou stanovenou pracovní dobu za celé vyrovnávací období, průběžně nevzniká žádná práce přesčas, ale jen jakási zákoníkem práce blíže neupravená „práce navíc“ mimo rozvrh.

Když by se striktně aplikovala výše uvedená definice práce přesčas na nařizování práce mimo rozvrh pracovní doby, znamenalo by to pro konto pracovní doby, že by nebylo možné (do odpracování veškeré stanovené pracovní doby v daném vyrovnávacím období) zaměstnancům jednostranně nařídit ani jednu jedinou minutu práce navíc mimo rozvrh pracovní doby. Tento výklad je zcela jistě absurdní, protože by z konta pracovní doby, které má být nejvíce flexibilní formou rozvrhování pracovní doby, udělal zcela nepružný institut. Zaměstnavatel by např. zaměstnanci nemohl nařídit ani dokončení neodkladných prací po konci jeho směny, ani jakoukoliv jinou práci mimo rozvrh pracovní doby, a to ani v minimálním rozsahu. Ve všech jiných druzích rozvržení pracovní doby ovšem zaměstnavatelé toto právo mají – mohou v určitém rozsahu zaměstnanci nařídit výkon práce přesčas.<sup>14</sup>

Obdobně absurdní situace by nastala i při odpracování stanovené pracovní doby za dané vyrovnávací období. Jakákoliv další vykonaná práce už je dle speciální definice pro konto pracovní doby prací přesčas a platí pro ni standardní pravidla pro její výkon uvedená v § 93 zákoníku práce. V této souvislosti stojí za pozornost odstavce 1 a 2:

---

<sup>14</sup> Výjimku mají pouze zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou (viz poznámka č. 13 výše) a některé chráněné skupiny zaměstnanců – např. těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě do 1 roku věku (§ 241 odst. 3 zákoníku práce) nebo mladiství zaměstnanci (§ 245 odst. 1 zákoníku práce).

*„(1) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.*

*(2) Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.“*

Matematicky lze zcela přesně spočítat, kdy v takovém okamžiku a výkonu práce přesčas dojde.

*Příklad:*

*Zaměstnanec se stanovenou týdenní pracovní dobou ve vyrovnávacím období v délce 5 týdnů pracoval vždy v pondělí 10 hodin a od úterý do pátku 8 hodin. Odpracoval tak celkem 210 hodin. Stanovená pracovní doby na toto vyrovnávací období činila 200 hodin (40 hodin x 5 týdnů). Posledních vykonaných 10 hodin práce je proto práce přesčas. Konkrétně se jedná o poslední 2 hodiny v poslední čtvrtek vyrovnávacího období a veškerou práci v poslední pátek vyrovnávacího období.*

Je tedy dodrženo výše uvedené pravidlo § 93 odst. 2 zákoníku práce? Nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na výkonu práce přesčas<sup>15</sup>, může mu zaměstnavatel nařídit v jednotlivých týdnech pouze 8 hodin práce přesčas. Jenže v kontu pracovní doby nemůže kvůli výše uvedené definici vznikat práce přesčas průběžně v jednotlivých týdnech, ale bude výhradně vznikat až na konci vyrovnávacího období – v posledním týdnu nebo v několika posledních týdnech. Jak je vidět na výše uvedeném příkladu, ve kterém bylo odpracováno pouze 10 hodin práce přesčas v období 5 týdnů, veškerá tato práce přesčas byla odpracována až v posledním týdnu, a tedy pokud nebyla se zaměstnancem dohodnuta, byla nařízena v rozporu se zákoníkem práce.

Zaměstnavatelé by tak byli značně limitováni při nařizování práce přesčas a k limitu 150 hodin za kalendářní rok by se v praxi ani nikdy nemohli nepřiblížit. Právě kvůli flexibilitě je totiž vyrovnávací období při kontu pracovní doby velice často stanovováno (sjednáváno) v jeho maximální možné délce – 26 nebo 52 týdnů. Opět si ukažme na příkladě, který je úmyslně co do množství práce poměrně extrémní.

---

<sup>15</sup> § 93 odst. 3 zákoníku práce: „Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem.“



*Příklad:*

*Vyrovňovací období 26 týdnů a stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin. To znamená 1080 hodin práce za celé vyrovňovací období (26 týdnů x 40 hodin). Zaměstnanci je ovšem rozvrhováno 60 hodin za týden (např. 5 dnů po 12 hodinách). Tímto tempem zaměstnanec odpracuje svoji stanovenou pracovní dobu za 18 týdnů (1080 hodin / 60 hodin = 18). Zbylých 8 týdnů by mu pak zaměstnavatel mohl nařídít už jen 8 hodin práce přesčas za týden, to je 64 hodin.*

*Kdyby ovšem nebylo zavedeno konto pracovní doby, zaměstnavatel by mu mohl nařizovat práci přesčas průběžně a mohl by mu ve stejném období nařídít až 150 hodin práce přesčas.*

*Když bychom vstupní parametry přiblížili více běžné situaci, kdy by bylo z počátku konáno méně práce – např. „jen“ 45 hodin za týden, tímto tempem by zaměstnanec odpracoval svoji stanovenou pracovní dobu až za 24 týdnů (1080 hodin / 45 hodin = 24). Zbylé 2 týdny by mu pak zaměstnavatel mohl nařídít už jen 8 hodin práce přesčas za týden, to je pouhých 16 hodin.*

Vzhledem k výše uvedenému se proto autor domnívá, že je nutné nařizování „práce navíc“ i práce přesčas v kontu pracovní doby vykládat komplexně a s ohledem na účel konta pracovní doby (umožnění flexibilního rozvrhování pracovní doby). Toto vede autora k názoru, že v kontu pracovní doby není zaměstnavatel povinen zaměstnanci přidělovat práci podle rozvrhu pracovní doby, ale může mu ji přidělit i mimo rozvrh.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Shodně též ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 11: „Zákon např. neřeší, jakou dobu dopředu má být zaměstnanec seznámen s nařízením práce odchýlně od rozvrhu pracovní doby (např. jeden, dva nebo tři dny nebo týden předem) a jakým způsobem (telefonicky, elektronicky, sms zprávou apod.) a zda toto nařízení bude prováděno vždy na určité období, např. týdenní či nikoli.“ Nebo HŮRKA, Petr. Komentář k § 86. In: HŮRKA, Petr, VRAJÍK, Michal, ELIÁŠ, Karel a BEZOUŠKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání 1. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022, s. 226: „Z pohledu zaměstnance je zavedení konta pracovní doby nevýhodou z hlediska možných zásahů do rozvržení pracovní doby s možností náhlého výkonu práce mimo tento rozvrh.“ A dále s. 229: „Příklad 63 Zaměstnanec, jehož pracovní úvazek činí 40 hodin týdně, pracuje v kontu pracovní doby, zaměstnavatel není povinen mu rozvrhnout pracovní dobu v celém rozsahu pracovního úvazku, rozvrhne mu ji pouze ve dnech a v rozsahu, který odpovídá aktuální potřebě jeho práce. V rámci vyrovňovacího období sleduje na účtu pracovní doby aktuální počet odpracovaných hodin a k tomu uzpůsobuje následný rozvrh. Pokud bude mít v určitý den rozvrženou směnu např. od 8:00-16:00 hodin, přičemž mu bude následně nad rámec směny nařízena neodkladná práce až do 20:00, v rámci konta pracovní doby se nejedná o práci přesčas. O práci přesčas se bude jednat v případě, že po skončení vyrovňovacího období přesáhne násobek pracovního úvazku zaměstnance a počtu týdnů vyrovňovacího období.“

Aby se rozvrhování práce v kontu pracovní doby nestala práce na zavalanou bez jakýchkoliv pravidel, dochází autor k názoru, že „práce navíc“ má být co se týče jejího nařizování a množství posouzena též jako práce přesčas. Příslušná pravidla pro práci přesčas (zejména nařízení nejvýše 8 hodin za týden a 150 hodin za kalendářní rok a celkový rozsah se souhlasem zaměstnance nejvýše 8 hodin v průměru za týden)<sup>17</sup> by se tak měla uplatnit pro „práci navíc“ i pro práci přesčas v jejich součtu.

### 2.2.2. Délka směny

Vzhledem k výše uvedenému ohledně možnosti nařizovat práci přesčas je taktéž sporné, kolik hodin mohou zaměstnanci v kontu pracovní doby za den odpracovat. Zaměstnanci mimo konto pracovní doby totiž mohou odpracovat svoji směnu (až 12 hodin) a ještě práci přesčas. Včetně přestávek v práci tak mohou jednorázově odpracovat až 16 hodin za den (24 hodin), aby byl dodržen 8hodinový minimální nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami.<sup>18</sup>

U zaměstnanců v kontu pracovní doby ovšem bude celá odpracovaná doba považována za směnu. Výjimkou bude pouze skutečná práce přesčas na konci vyrovnávacího období. Je opět poněkud absurdní, že nejflexibilnější druh rozvržení pracovní doby má v sobě skryto toto omezení, kdy zaměstnanec správně nesmí žádný den odpracovat více jak 12 hodin.

### 2.2.3. Přidělení méně práce oproti rozvrhu a překážky v práci na straně zaměstnavatele

Zákoník práce nejenom že dostatečně jasně neřeší přidělování více práce v rámci konta pracovní doby, ale stejně tak nestanovuje jednoznačný postup u opačné situace – přidělení méně práce.

Zákoník práce při užití konta pracovní doby odlišně upravuje překážky v práci na straně zaměstnavatele, když výslovně v § 208 stanovuje: „*Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).*“

---

<sup>17</sup> § 93 odst. 2 a 4 zákoníku práce.

<sup>18</sup> Lze dokonce vyložit, že zaměstnanec může odpracovat za den ještě více jak 16 hodin. V zákoníku práce totiž není jednoznačně uvedeno, od kdy se má doba 24 hodin po sobě jdoucích počítat – zda od začátku výkonu práce (typicky směny), nebo od konce směny – na což odkazuje samotný text zákona: „*nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami*“ nebo „*mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny*“.

Toto ustanovení zároveň říká dvojí:

- i. v kontu pracovní doby se použijí standardním způsobem překážky v práci na straně zaměstnavatele uvedené v § 207 – to je prostoj a nepříznivé povětrnostní vlivy nebo živelní události;
- ii. ustanovení ohledně jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele se v kontu pracovní doby uplatní odlišně.

Ohledně jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele (bod ii. výše) lze dojít ke dvojímu výkladu dotčeného § 208. Není totiž jednoznačné, zda věta za středníkem (*to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby*) neguje celé ustanovení, nebo jen jeho závěrečnou část. Lze se proto setkat s těmito výklady:

- i. neguje se celé ustanovení – tedy v kontu pracovní doby se vůbec neuplatní jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 a 209);
- ii. neguje se jen závěrečná část „*přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku*“ – tedy překážky v práci na straně zaměstnavatele se uplatní, ale zaměstnanci za ně nenáleží náhrada mzdy.<sup>19</sup>

První a druhý výklad pak mají zcela jiný a zásadní dopad na fungování konta pracovní doby a na odměňování zaměstnanců.

Ad i. – pokud se vůbec neuplatní jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, původně rozvržená pracovní doba se nebude považovat za odpracovanou, stejně jako kdyby u „standárního“ rozvržení pracovní doby došlo ke změně rozvrhu a zrušení této pracovní doby (směny či její části). To znamená, že tuto neodpracovanou dobu může zaměstnavatel opětovně zaměstnanci rozvrhnout v dalším průběhu vyrovnávacího období.

---

<sup>19</sup> Lze se dokonce setkat s výkladem kombinujícím vlastně oba tyto přístupy, ovšem autoři ho nijak blíže neodůvodňují, a navíc se nikterak nevypořádávají s § 121 odst. 2 zákoníku práce, který stanovuje, že: „*Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší.*“, tedy že se za tuto dobu musí stálá mzda krátit.

SALÁČ, Jiří a DVOŘÁK, Michal. Konto pracovní doby a zkušenosti s jeho implementací. Práce a mzda. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2022, (6), s. 9. „*Zaměstnanec tedy vykonává v kontu pracovní doby práci dle písemného rozvrhu směn vypracovaného zaměstnavatelem, když poměrně časté je rušení rozvržených směn. Pouze pokud je směna zrušena s tak malým předstihem, že nemůže dojít ke změně rozvrhu pracovní doby a jejímu řádnému oznámení, nastává překážka v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci v kontu pracovní doby ovšem nevzniká oproti obecnému režimu nárok na náhradu mzdy, neboť je mu vyplácena stálá mzda. Zrušená směna by ale měla být považována za odpracovanou pro účely práva na dovolenou, aby nebylo toto právo zaměstnance nepřiměřeně zasaženo.*“

Ad ii. – zaměstnanci se za dobu překážek neposkytne náhrada mzdy, avšak tato doba se bude považovat za odpracovanou, protože až na přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy se všechny překážky na straně zaměstnavatele považují za odpracovanou dobu.<sup>20</sup> Zaměstnanec si tak nebude muset tuto dobu „napracovávat“ později v rámci daného vyrovnávacího období. Otázka je, zda budou zaměstnanci za tuto dobu náležet nějaké finance. Jelikož vůbec nepracoval, nemůže mít nárok na dosaženou mzdu. Mělo by se tedy jednat o neplacenou dobu. V takovém případě by se však mělo aplikovat krácení stálé mzdy podle § 121 odst. 2 poslední věty zákoníku práce: *„Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřisluší.“*. Pokud by k tomu došlo, účel stálé mzdy, která má zaměstnanci garantovat určitý minimální příjem, by byl zcela popřen. Aby k tomuto nedošlo, musela by být zaměstnanci i za tuto dobu přiznána alespoň stálá mzda. Přiznání stálé mzdy v tomto případě by se dalo odůvodnit zejména jejím účelem, ale podle autora se jedná o příliš kreativní a odvážný výklad, který jde navíc přímo proti ustanovení zákoníku práce ohledně krácení mzdy (viz citace § 121 odst. 2 výše). Samozřejmě zaměstnavatel se může odchýlit ve prospěch zaměstnance a může za tuto dobu stálou mzdu dobrovolně poskytnout, ale ze zákona tato povinnost výslovně neplyne. Lze se dokonce setkat s názorem, že tento nedostatek právní úpravy lze zhojit pouze na základě smluvního ujednání v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem, kde bude zaměstnanci nárok na stálou mzdu přiznán.<sup>21</sup>

Autor se na základě výše uvedeného domnívá, že jediný udržitelný výklad je výklad uvedený pod bodem i. Jediný totiž dává dobrý smysl a racionální výsledky při zúčtování dosažené a stálé mzdy v různých situacích. Názorně to bude vidět na příkladech při celkové zúčtování dosažené a stálé mzdy na konci vyrovnávacího období.

*Příklad:*

*Vyrovňovací období 25 týdnů, stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin, tedy 1000 hodin na celé vyrovnávací období. Zaměstnanec v průběhu vyrovnávacího období neobdržel žádné odměny, bonusy či prémie ani nepracoval v době, za kterou by mu náležely příplatky (kromě příplatku za práci přesčas). Zaměstnanec neměl po celé vyrovnávací období žádné absence.*

---

<sup>20</sup> § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce: *„Za výkon práce se považuje doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy.“*

<sup>21</sup> Viz např. GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr a ÚLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 104.

*Situace, které mohou nastat při zúčtování mzdy na konci vyrovnávacího období, a jejich řešení pro každý z uvedených výkladů:*

*A. Zaměstnanci bylo v průběhu vyrovnávacího období zrušeno 200 rozvržených hodin a celkem odpracoval 800 hodin. Dosažená mzda zaměstnance proto nedosahuje stálé mzdy, která mu byla vyplacena.*

*Ad i. – zaměstnanec neobdrží žádnou další mzdu nad rámec stálé mzdy, kterou si plně ponechá;*

*Ad ii. – zaměstnanci měla být v průběhu vyrovnávacího období krácena stálá mzda, tedy by obdržel souhrn stálých mezd cca o 20 % nižší než podle výkladu i. Neobdržel by tak ani 80 % svého průměrného výdělku, ale pouze cca 64 %. Při použití „kreativního“ výkladu by obdržel to stejné jako podle výkladu i.*

*B. Zaměstnanci bylo v průběhu vyrovnávacího období zrušeno 100 rozvržených hodin, ale celkem nakonec odpracoval 1000 hodin.*

*Ad i. – zaměstnanec nevykonal žádnou práci přesčas, ale obdrží doplatek rozdílu mezi souhrnem vyplacené stálé mzdy a dosažené mzdy;*

*Ad ii. – zaměstnanec vykonal 100 hodin práce přesčas a zároveň měl 100 hodin překážky v práci na straně zaměstnavatele. Podle použitého výkladu ohledně stálé mzdy by mu buď byla v průběhu vyrovnávacího období krácena, nebo ne. Při krácení by mu bylo toto krácení doplaceno v rámci vyúčtování na konci vyrovnávacího období – obdržel by taktéž tuto mzdu, ale opožděně. V obou případech by však vznikla práce přesčas, za kterou má zaměstnanec nárok na příplatek minimálně 25 % průměrného výdělku (nedohodne-li se se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna, nebo není-li mzda již sjednána s přihlédnutím práci přesčas)<sup>22</sup>. Došlo by tak k situaci, že by zaměstnanec sice skutečně odpracoval přesně svoji stanovenou pracovní dobu na dané vyrovnávací období, ale zároveň by už vykonal i práci přesčas.*

---

<sup>22</sup> § 114 odst. 1 a 3 zákoníku práce.

### 2.3. Konto pracovní doby jako zvláštní druh rozvržení pracovní doby

Novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb. účinnou od 1. 1. 2012 došlo k vyškrtnutí pasáže § 86, která říkala, že konto pracovní doby je *jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby*. Podle důvodové zprávy došlo k této změně, protože „specifika [konta pracovní doby] jsou natolik odlišná od úpravy „klasické“ pracovní doby (ať už je rozvržená rovnoměrně či nerovnoměrně), že definovat konto pracovní doby jako jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je nepřesné a zavádějící. Navrženou úpravou se tento nedostatek odstraňuje.“<sup>23</sup>

S odůvodněním důvodové zprávy lze úspěšně polemizovat, protože i když je skutečně konto pracovní doby velice odlišné od „standárního“ nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, stále naplňuje jeho definici, tedy že *zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za [vyrovňovací] období*<sup>24</sup>. Není proto jasné, čím bylo toto zařazení nepřesné a zavádějící, případně jaké mohlo toto zařazení přinést výkladové či jiné problémy.

Naopak vyřazení konta pracovní doby do samostatné kategorie mimo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby má jeden zcela zásadní a negativní dopad pro zaměstnavatele. Je totiž nejisté, zda lze u konta pracovní doby krátit nepřetržité odpočinky mezi dvěma směnami a v týdnu z toho důvodu, že se jedná o konto pracovní doby. Aby mohlo dojít ke krácení těchto odpočinků, musí být splněn některý z přesně vyjmenovaných důvodů. Tyto důvody jsou vyjmenovány v § 90 odst. 2 zákoníku práce<sup>25</sup> a jsou pro oba odpočinky shodné (nepřetržitý odpočinek v týdnu lze navíc

---

<sup>23</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., sněmovní tisk č. 411, Poslanecká sněmovna, 6. období, 2010-2013, novelizační bod 92.

<sup>24</sup> § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce.

<sup>25</sup> § 90 odst. 2 zákoníku práce: „*Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku*

*a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,*

*b) v zemědělství,*

*c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména*

*1. ve veřejném stravování,*

*2. v kulturních zařízeních,*

*3. v telekomunikacích a poštovních službách,*

*4. ve zdravotnických zařízeních,*

*5. v zařízeních sociálních služeb<sup>22a</sup>),*

*d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,*

*e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.“*

krátit ještě u technologických procesů, které nemohou být přerušeny<sup>26</sup>). Jedním z nejpoužívanějších důvodů krácení je ten, že se jedná o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Dalším, asi úplně nejpoužívanějším důvodem pro krácení nepřetržitých odpočinků, je výkon práce přesčas. Práce přesčas je však v kontu pracovní doby definována specificky a vzniká až na konci vyrovnávacího období.<sup>27</sup> Jako případný důvod pro krácení nepřetržitých odpočinků tak je použitelná jen velice omezeně a případně jen po krátkou dobu na konci vyrovnávacího období (v zásadě v délce jednotek týdnů, a to jak za jedno vyrovnávací období, tak i za celý rok; za celý kalendářní rok by se pak v extrémních případech mohlo jednat o přibližně 10 až 20 týdnů – viz příklad uvedený v části 2.2.1 s 8 týdny za období 26 týdnů, tj. přibližně za období půl roku).

Ostatní důvody pro krácení nepřetržitých odpočinků jsou aplikovatelné pouze pro určité:

- i. provozu a typy zaměstnavatelů – nepřetržitý provoz, zemědělství, poskytování služeb obyvatelstvu;
- ii. nenadále situace a mimořádné případy – naléhavé opravné práce a živelní události a obdobné mimořádné případy.

V praxi tak zaměstnavateli, pro kterého by mohlo být konto pracovní doby atraktivním typem rozvržení pracovní doby a pro kterého je podle autora i určeno (typicky výrobní závod často s výrobou od pondělí do pátku), žádný důvod pro zkrácení nepřetržitých odpočinků nesvědčí.

Pokud bychom tedy v souladu s důvodovou zprávou k novele zákoníku práce č. 365/2011 Sb. trvali na tom, že se jedná o zcela samostatný a specifický způsob rozvržení pracovní doby, nebylo by pro většinu zaměstnavatelů možné nepřetržité odpočinky krátit. Konto pracovní doby by tak z pohledu zaměstnavatelů bylo naopak méně flexibilní než „standardní“ nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, což je ve zřejmém rozporu s tím, jak zákonodárce konto pracovní doby vnímá a nastavuje.

Autor se proto domnívá, že za současného znění zákoníku práce, které přímo nijak nepojmenovává, jestli je konto pracovní doby nerovnoměrným, nebo nějakým dalším zcela samostatným rozvržením pracovní doby, je třeba vyjít ze základních definičních pojmů pracovní doby uvedených v § 78 zákoníku práce. Zde jsou pouze dva druhy rozvržení pracovní doby:

---

<sup>26</sup> § 92 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>27</sup> K problematice výkonu práce přesčas v kontu pracovní doby podrobně viz část 2.2.1 výše.

i) rovnoměrné a ii) nerovnoměrné. Konto pracovní doby pak zcela jednoznačně naplňuje definici právě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.<sup>28</sup>

Teoreticky by konto pracovní doby mohlo naplnit i definici rovnoměrného rozvržení pracovní doby podle § 78 odst. 1 písm. l) zákoníku práce: „*rovnoměrným rozvržením pracovní doby [je] rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu*“. Formálně tomu nic nebrání, ale pro praxi toto nastavení konta pracovní doby nedává velký smysl, protože jeho výhody se projeví zejména při delším vyrovnávacím období. Navíc i stálá mzda, která se zaměstnancům během konta pracovní doby vyplácí, je podle zákoníku práce uplatňována jako měsíční<sup>29</sup>. Zákonodárce tak vlastně nepřímou předpokládal, že délka vyrovnávacího období bude minimálně jeden kalendářní měsíc.

Při systematizaci typů rozvržení pracovní doby nelze opominout ještě druhý speciální typ rozvržení pracovní doby, který současný zákoník práce zná, a to pružné rozvržení pracovní doby. Stejně jako konto pracovní doby i pružné rozvržení pracovní doby má vlastní díl v hlavě, která řeší rozvržení pracovní doby. Taktéž má vlastní úpravu délky trvání vyrovnávacího období, ovšem opět se jedná o zcela shodné limity jako pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, ba dokonce je na tyto limity odkazováno - § 85 odst. 4 zákoníku práce: „*Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m)*<sup>30</sup>“. Úplně stejně jako konto pracovní doby proto pružné rozvržení pracovní doby může mít jak charakter nerovnoměrného, tak rovnoměrného rozvržení pracovní doby. Podle kritéria, které zaměstnavatel stanoví (délka vyrovnávacího období), tak mohou být oba tyto speciální druhy rozvržení pracovní doby považovány buď za rovnoměrné, nebo nerovnoměrné rozvržení. Pouze u konta pracovní doby se v praxi o rovnoměrné rozvržení asi nikdy nebude jednat, přičemž u pružného rozvržení pracovní doby se jedná o jeden z používaných modelů nastavení.

---

<sup>28</sup> To, že „*konto pracovní doby je v zásadě zvláštní forma nerovnoměrného rozvržení pracovní doby*“, uvádí i SLÁDEK, Václav. Komentář k § 86. In: KOTTNAUER, Antonín, JOUZA, Ladislav, HUŠKOVÁ, Petra, SLÁDEK, Václav, ÚLEHLOVÁ, Helena, VÁCHA, Jan. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, str. 302.

<sup>29</sup> § 120 odst. 1. zákoníku práce: „*Uplatní-li se konto pracovní doby (§ 86 a 87), přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši (dále jen "stálá mzda")...*“

<sup>30</sup> § 78 odst. 1 písm. m) definuje nerovnoměrné rozvržení pracovní doby – viz citace přímo v textu výše.



## 2.4. Dovolená – ponovu i postaru

Jelikož zákoník práce ohledně konta pracovní doby a dovolené žádnou zvláštní úpravu nestanovuje, na první pohled by se mohlo zdát, že zde nenastává žádný problém a jednoduše se použijí zcela stejná pravidla jako pro ostatní formy rozvržení pracovní doby. Bohužel praxe ukázala a ukazuje, že kvůli specifikům konta pracovní doby je nutné postupovat odchylně.

### 2.4.1. Nárok na dovolenou do 31. 12. 2020

Ač zákoník práce stanovuje základní výměru dovolené na týdny, v praxi se dovolená do 31. 12. 2020 vždy přepočítávala a uváděla v pracovních dnech.

Zákoník práce v § 217 odst. 1. stanovoval a stále stanovuje, že: *„Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit... tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak.“* Jedná se však o ideální a v praxi téměř nikdy nerealizovatelný cíl. Dovolená dokonce nebyla často čerpána ani tak, aby jedna její část činila nejméně 2 týdny, jak dále stanovuje v tomto paragrafu zákoník práce, ale byla čerpána v jednotlivých kratších úsecích – pracovních dnech a případně i půldnech. Proto bylo nezbytné provést přepočet dovolené z týdnů na dny (půldny) u každého zaměstnance.

Výklad, že nejmenší jednotkou dovolené je pracovní půlden, tedy že se dovolená má počítat a čerpat v půldnech, vycházel z poměrně nenápadného ustanovení § 216 odst. 4 zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2020: *„Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené.“*

Speciální přepočet uváděl zákoník práce pouze pro pracovní dobu nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku.<sup>31</sup> Tento přepočet vycházel z celoročního průměru pracovních dní připadajících na dobu jeho dovolené. Jinak řečeno, měl se spočítat průměrný počet pracovních dní za jeden týden a toto číslo vynásobit výměrou dovolené v týdnech.

---

<sup>31</sup> § 213 odst. 4 zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2020: *„Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.“*

Zákoník práce však nijak neřešil, jak se má dovolená počítat u konta pracovní doby. Jediné praktické a logické řešení tedy opět bylo považovat konto pracovní doby za nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (viz předešlá část) a použít uvedený přepočít. I tento přepočít byl v praxi obtížně aplikovatelný a do značné míry fiktivní, a to nejenom pro konto pracovní doby, ale i pro „standardní“ nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

V jiném svém ustanovení totiž zákoník práce stanovuje maximální délku vyrovnávacích období na 26 týdnů a po sjednání v kolektivní smlouvě nanejvýše 52 týdnů.<sup>32</sup> I když mohou zaměstnavatelé plánovat pracovní dobu i na více vyrovnávacích období za sebou, v praxi se to často neděje a zaměstnavatelé vytváří nový rozvrh pracovní doby až podle současné situace před koncem aktuálního vyrovnávacího období. I kdyby u zaměstnavatele působila odborová organizace a byla sjednána v kolektivní smlouvě maximální délka vyrovnávacího období 52 týdnů, stále zaměstnavatel nemá tímto vyrovnávacím obdobím pokrytý celý kalendářní rok, který je vždy o 1 nebo 2 kalendářní dny delší. Zaměstnavatelé nejenom v kontu pracovní doby, ale i u „standardního“ nerovnoměrného rozvržení pracovní doby proto velice často vycházeli z předběžného nebo fiktivního rozvrhu pracovní doby a z něho nárok na dovolenou počítali. Samotné čerpání dovolené fungovalo buď podle fiktivního rozvrhu (často zcela pravidelného na pět dní v týdnu – od pondělí do pátku, a to vždy se stejnou délkou směny: 8 hodin při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin, 7,75 hodiny při stanovené týdenní pracovní době 38,75 hodiny a 7,5 hodin při stanovené týdenní pracovní době 37,5 hodiny), nebo podle skutečného rozvrhu práce, pokud byl na příslušné období již vypracován (viz část 2.1).

Někteří „odvážní“ zaměstnavatelé celkový nárok na dovolenou dokonce nepřepočítávali na dny, ale na hodiny. Následně zaměstnance nechávali čerpat dovolenou taktéž v hodinách – zaměstnanci čerpali minimálně půl den nebo den dovolené a z jejich celkového nároku se odečetl příslušný počet zameškaných hodin. Tato varianta se objevuje i v odborné literatuře: *„Pro konto pracovní doby je důležité, že od ustanovení § 213 odst. 4 ZP není zakázáno se odchýlit... Výše popsany [pozn. autora: standardní postup dle § 213 odst. zákoníku práce] totiž přináší problémy v případech, že směny zaměstnance (plánované) jsou rozdílně dlouhé. Je proto možné nárok na dovolenou zaměstnance přepočítat na hodinový fond.“*<sup>33</sup> I když se tento postup jeví jako velice spravedlivý a efektivní, autor se domnívá, že takové odchýlení nebylo v souladu se zákoníkem práce. Pokud se různě dlouhé směny nestřídají v určitém pravidelném intervalu, nelze totiž

---

<sup>32</sup> § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce.

<sup>33</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 28.

stanovit matematický přepoččet na hodiny, který by při porovnání s výpočtem na pracovní dny nebyl nikdy pro zaměstnance nevýhodný a zároveň byl pro všechny zaměstnance stejně výhodný. Rozdíly by byly sice velice malé (často dány jenom zaokrouhlování nároků na půldny anebo až čerpáním v různě dlouhých směnách), ale existovaly by. Navíc výpočet nároku na dovolenou při rozdílně dlouhých směnách nebyl problematický jenom u konta pracovní doby, ale i u „standardního“ nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Ani u nerovnoměrného rozvržení však nebyl v praxi ani v odborných kruzích přepoččet na hodiny přijímán a schvalován.

Nárok na dovolenou byl stanoven na začátku kalendářního roku nebo na začátku pracovního poměru v průběhu kalendářního roku, a pokud pracovním poměr zaměstnance daný kalendářní rok neskončil, nárok na dovolenou ve dnech se již nepřepočítával. Pokud zaměstnavatel pro výpočet a následně i čerpání dovolené používal fiktivní rozvrh (nejčastěji zcela pravidelný), nebylo vlastně ani jak a proč nárok na dovolenou přepočítávat. Ovšem v praxi se nepřepočítávalo ani v případě, když by zaměstnavatel zaměstnanci ve vyrovnávacím období ve výsledku nepřidělil veškerou stanovenou pracovní dobu (což v kontu pracovní doby není jeho povinnost). Nerozvržení a nepřidělení práce se mohlo projevit buď tak, že zaměstnanci byly kráceny jednotlivé směny (např. z 8 hodin jen na 6 hodin práce), nebo tak, že zaměstnanci byly některé směny zcela rušeny. V prvním případě zůstal počet směn stejný, a tedy i výpočet nároku na dovolenou se nikterak neměnil. Ve druhém případě se snížil počet rozvržených směn v kalendářním roce, a tedy i jejich týdenní průměr, ze kterého se zaměstnanci původně vypočítal nárok na jeho dovolenou. Formálně správně by se proto měl zaměstnanci nárok na dovolenou znovu vypočítat a (většinou) ponížít. Nepřidělení veškeré stanovené nebo sjednané kratší pracovní doby, což v kontu pracovní doby zaměstnavatel smí, by vlastně trestalo zaměstnance. Takto až puntičkářsky daleko však pravděpodobně žádní zaměstnavatelé nezacházeli, protože by to znamenalo nejenom nevoli ze strany zaměstnanců, ale další administrativní zátěž, která je už i tak při vedení konta pracovní doby značná.

Obdobně si lze představit i opačnou situaci, když by zaměstnavatel pracovní dobu rozvrhl do většího počtu kratších směn. To by pak ve svém důsledku mohlo naopak znamenat vyšší nárok zaměstnance na dovolenou v pracovních dnech.

## 2.4.2. Nárok na dovolenou od 1. 1. 2021

Novela zákoníku práce č. 285/2020 Sb. přinesla zcela zásadní změnu výpočtů nároku na dovolenou s výsledky v hodinách namísto v pracovních dnech. Ač by se na první pohled nemělo pro konto pracovní doby nic měnit, nový mechanismus výpočtu může vést k nižšímu celkovému nároku na dovolenou. Na druhou stranu celkový nárok na dovolenou v hodinách a odčítání jednotlivých čerpaných částí dovolené opět po hodinách vede ke značnému zjednodušení a větší přehlednosti. Ostatně, jak již bylo uvedeno, někteří zaměstnavatelé na tento systém již i za dřívější právní úpravy přešli, ačkoliv to zákoník práce neumožňoval (výslovně uváděl jiný postup).

Nové výpočty dovolené v zásadě vycházejí z principu zásluhovosti – čím více hodin práce zaměstnanec odpracuje, tím větší bude jeho nárok na dovolenou.<sup>34</sup> Tento princip lze najít u obou základních typů dovolené – dovolené za kalendářní rok a dovolené za poměrnou část kalendářního roku. Zejména v těchto bodech:

- i. Základní podmínka pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok – výkon práce po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené (kratší) týdenní pracovní doby připadající na toto období.<sup>35</sup> Ačkoliv se vyskytují různé výklady<sup>36</sup>, jaké všechny podmínky toto

---

<sup>34</sup> Tento princip je ovšem hned v několika situacích a výkladech popřen, např. výkladem, že pro vznik nároku na dovolenou musí pracovní poměr trvat určitý počet kalendářních dní (viz poznámka níže); při použití metody váženého průměru pro výpočet nároku na dovolenou při změně týdenní pracovní doby během kalendářního roku; nebo systémem zohledňování tzv. částečně započitatelných překážek v práci při výpočtu nároku na dovolenou.

<sup>35</sup> § 213 odst. 1 a 2 zákoníku práce: „(1) *Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.*  
(2) *Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.*“

<sup>36</sup> Viz např. KOŠNAR, Michael a SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady*. 4. podstatně přepracované a rozšířené vydání. Praha: ANAG, 2022, s. 18-20. Ze sousloví „v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (nebo kratší týdenní pracovní doby) připadající na toto období“, které uvádí § 213 odst. 1 a 3 zákoníku práce, je totiž vykládáno tak, že obsahuje ještě podmínky spočívající v délce daného období v kalendářních dnech. Tedy že dovolená za kalendářní rok může vznikat jen v případech, kdy pracovní poměr trval alespoň 52 týdnů, tedy 364 kalendářních dní (52 týdnů krát 7 dní). Obdobně pak dovolená za poměrnou část kalendářního roku jen pokud pracovní poměr trval alespoň 28 kalendářních dní (4 týdny krát 7 dní). Nesplní-li zaměstnanec u dovolené za kalendářní rok pouze tuto podmínku, nemá to žádný vliv na výsledek, protože mu bude náležet nárok na dovolenou ve stejném rozsahu akorát vypočtený jako poměrná část dovolené (za 52 týdenních pracovních dob). Zcela zásadní je však tato podmínka vůbec pro vznik nároku na dovolenou. Nárok na poměrnou část dovolené za kalendářní rok nevznikne, když pracovní poměr netrvá alespoň 28 kalendářních dní, bez ohledu na to, kolik práce zaměstnanec v této době odpracoval. Zaměstnanec tak může odpracovat 4, ale i daleko více svých týdenních pracovních dob, a nebude mít žádný nárok na dovolenou, což vytváří zásadní nerovnost oproti

dlouhé sousloví obsahuje, shodně bývá uváděna jedna, že zaměstnanec musí odpracovat 52násobek své stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby (např. při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin musí zaměstnanec za kalendářní rok odpracovat alespoň 2080 hodin [40 x 52 = 2080], při týdenní stanovené týdenní pracovní době 37,5 hodiny alespoň 1950 hodin [37,5 x 52 = 1950] apod.).

- ii. Poměrná část dovolené za kalendářní rok je zjišťována z celých odpracovaných stanovených nebo kratších týdenních pracovních dob.<sup>37</sup> Vzorec výpočtu lze z textu zákona přepsat takto:

*každá (celá neboli dokončená) odpracovaná stanovená (kratší) týdenní pracovní doba x 1/52 x stanovená (kratší) týdenní pracovní doba x výměra dovolené*

Pro logické pochopení je ovšem lepší následující postup:

*dovolená za kalendářní rok\* / 52\*\* x celé odpracované stanovené (kratší) týdenní pracovní doby*

*\* nezaokrouhleno: stanovená (kratší) týdenní pracovní doba x výměra dovolené*

*\*\* počet týdnů za rok (fikce)*

- iii. Zákoník práce pamatuje i na situaci, kdy při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby zaměstnanec odpracuje za daný kalendářní rok více jak 52násobek své stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby.<sup>38</sup> Jelikož v praxi začátky a konce vyrovnávacích období často kopírují kalendářní rok (kalendářní měsíce), bude se jednat spíše o výjimečný případ.

---

zaměstnanci, který v pracovním poměru (bez ohledu na to, zda v daných dnech pracoval), setrval alespoň 28 kalendářních dní.

<sup>37</sup> § 213 odst. 4 zákoníku práce: „Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.“

<sup>38</sup> Teoreticky by tento případ mohl nastat i u rovnoměrného rozvržení pracovní doby, kdyby zaměstnanec měl svoji kratší týdenní pracovní dobu rozvrženu pouze na jeden den a tento den byl 365. nebo 366. dnem v daném roce. V případě přestupného roku by se dokonce mohlo jednat o zaměstnance s kratší týdenní pracovní dobou rozvrženou na 2 dny v týdnu, když by stihl svůj 53. týden v roce odpracovat právě na 365. a 366. den v roce.

Jak je zřejmé z výše uvedeného, celková výměra dovolená zaměstnance za kalendářní rok nebo jeho poměrnou část se bude nižší nebo vyšší podle toho, kolik hodin práce skutečně vykonal. Pro úplnost je třeba dodat, že zákoník práce považuje za odpracovanou dobu i celou řadu dob, kdy zaměstnanec nepracuje. Tyto doby jsou uvedeny v § 348 zákoníku práce<sup>39</sup> a pro účely dovolené se některé z nich započítávají jenom za určitých podmínek a jen částečně – někdy též označovány jako částečně započitatelné doby či překážky v práci<sup>40</sup>.

Zákonodárce však v nové úpravě nezohlednil to, že zaměstnavatel v kontu pracovní doby není povinen zaměstnanci přidělit veškerou jeho stanovenou týdenní pracovní dobu. Pokud tak skutečně zaměstnavatel neučiní, zaměstnanec v daný rok nejspíše neodpracuje 52násobek své stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby a jeho nárok na dovolenou bude nižší, i když celý kalendářní rok řádně pracoval. Nesplní-li zaměstnanec podmínky pro vznik dovolené za celý kalendářní rok, bude mu náležet dovolená jen za její poměrnou část.

Obdobný problém nastane i v situaci, že pracovní poměr bude trvat jen po část kalendářního roku. Opět kvůli nepřidělení práce bude zaměstnancův nárok na dovolenou nižší,

---

<sup>39</sup> § 348 zákoníku práce: „Za výkon práce se považuje doba

a) kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,

b) dovolené,

c) kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,

d) kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.“

<sup>40</sup> § 216 odst. 2 a 3 zákoníku práce: „(2) Jen do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobku kratší týdenní pracovní doby se pro účely dovolené považuje za výkon práce doba zameškaná v témže kalendářním roce z důvodu

a) dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,

b) karantény nařízené podle jiného právního předpisu<sup>59</sup>),

c) čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,

d) jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2.

(3) Za výkon práce se pro účely dovolené považuje doba překážek v práci uvedených v odstavci 2 pouze tehdy, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v kalendářním roce odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby.“

a to i v případě, kdy by už minimálně jedno vyrovnávací období bylo v daném kalendářním roce za trvání zaměstnancova pracovního poměru ukončeno.<sup>41</sup>

Ačkoliv obdobný problém mohl nastat i při dřívější úpravě účinné do 31. 12. 2020, jak bylo uvedeno v předchozí části, zaměstnavatelé se kvůli obtížnosti přepočítávat dovolenou podle skutečně odpracovaných k této možnosti neuchylovali. Zaměstnancům tak ponechávali celý nárok na dovolenou za kalendářní rok, i když jim v daném roce (jednotlivých vyrovnávacích obdobích) nepřidělili veškerou stanovenou pracovní dobu. Při novém výpočtu dovolené na hodiny se však tento problém v praxi vyskytuje. Mzdové a personální systémy, které dnes zaměstnancům automaticky počítají nároky na dovolenou, často „správně“ vychází z odpracované doby za daný kalendářní rok. Nepřidělení práce v celém rozsahu stanovené nebo kratší pracovní doby tak nutně vede k přepočítání a snížení celkového nároku na dovolenou. Z pohledu nového znění zákoníku práce se jedná o zcela správný postup.

Velikost tohoto „problému“ a podle autora zjevné nespravedlnosti vůči zaměstnancům v kontu pracovní doby je nejlepší si ukázat na příkladu.

*Příklad:*

*Tzv. „jednoduchý zaměstnanec“, který pracuje zcela rovnoměrně od pondělí do pátku vždy 8 hodin denně. Podle toho, zda se jedná o běžný nebo přestupný rok a na jaké dny v daném kalendářním roce připadnou jeho pracovní dny, má jednoduchý zaměstnanec 260 až 262 směn za rok. To znamená, že pro účely dovolené může odpracovat 52- až 52,4-násobek své stanovené nebo kratší pracovní doby. V závislosti na daném kalendářním roce stačí, aby neodpracoval 1 až 17 hodin a již přijde o 1/52 své dovolené. Tato 1/52 pak při 40hodinové týdenní pracovní době a 4 týdnech dovolené za kalendářní rok činí 3,077 hodiny dovolené a při 5 týdnech 3,846 hodiny dovolené. Jedná se tedy téměř o jeden půlden dovolené. Velice podobně se pak bude chovat i výpočet dovolené v kontu pracovní doby. Dokonce jedna jediná nerozvržená hodina práce může zaměstnance připravit o 3 až 4 hodiny dovolené.*

---

<sup>41</sup> Podobná situace může nastat i u „standardního“ nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. V případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby ovšem lze předpokládat (zaměstnavatel tak dokonce musí postupovat), že kdyby pracovní poměr neskončil, zaměstnanec by do konce vyrovnávacího období veškerou svoji stanovenou pracovní dobu ještě odpracoval. Zároveň ve všech ukončených vyrovnávacích obdobích měla být zaměstnanci přidělena veškerá příslušná pracovní doba.

Dovolená zaměstnance tak snadno může být nižší, než je minimální nárok podle zákoníku práce<sup>42</sup> a směrnice o pracovní době<sup>43</sup>, tedy 4 týdny za kalendářní rok.

*Příklad:*

*Zaměstnanec se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin měl za kalendářní rok odpracovat 260 svých 8hodinových směn. Zaměstnavatel mu kvůli značnému poklesu poptávky po jím nabízených výrobcích přiděloval práci vždy jen 5 hodin v každé směně. Za rok tak zaměstnanec odpracoval pouze 1300 hodin. Převáděno na týdenní pracovní doby odpracoval pouze 32,5 týdne namísto standardních 52.*

*Výpočet dovolené je následující: 40 hodin (týdenní pracovní doba) x 4 (výměra dovolené) / 52 x 32 (celý počet odpracovaných týdenních pracovních dob) = 98,46, zaokrouhleno na celé hodiny nahoru na 99 hodin.*

*Pokud by zaměstnanec pracoval po celou svoji týdenní pracovní dobu, jeho nárok na dovolenou by byl 160 hodin (40 x 4).*

*Pokud bychom chtěli nárok srovnat v týdnech, jedná se pouze o 2,475 týdne (99 / 40).*

Bohužel autor se nedomnívá, že tuto nedokonalost právní úpravy lze překlenout výkladem. V praxi by ovšem zaměstnavatelům doporučil odchýlit se od nevýhodného výpočtu popsaného výše, a to jedním z těchto způsobů:

- i. Zaměstnanci, který byl v pracovním poměru po celý kalendářní rok, přiznat plnou výměru dovolené za kalendářní rok bez ohledu na to, kolik násobků jeho stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby mu zaměstnavatel rozvrhl. V případě dob, které se nepovažují za odpracované pro účely dovolené, pak vycházet z toho, že zaměstnanec měl rozvrženo minimálně 52násobek své stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby.
- ii. Vždy na konci vyrovnávacího období zaměstnanci do odpracované doby pro účely dovolené přičíst všechny hodiny, které mu v daném vyrovnávacím období zaměstnavatel nerozvrhl (rozdíl stanovené nebo kratší pracovní doby za celé vyrovnávací období a skutečně odpracovaných hodin za vyrovnávací období).

---

<sup>42</sup> § 212 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>43</sup> Čl. 7 odst. 1 směrnice o pracovní době.



Způsob i. je dobře použitelný jen v případě, že začátky a konce vyrovnávacích období kopírují kalendářní rok. Způsob ii. je pak daleko univerzálnější, protože není nikterak vázán na kalendářní rok a zaměstnanci vždy přičte přesný počet nerozvržených hodin, ovšem někdy za cenu, že dojde k přesunu významnější části nároku na dovolenou mezi jednotlivými kalendářními roky. Dokáže také narovnat i některé případy, kdy pracovní poměr zaměstnance netrvá po celý kalendářní rok. Minimálně částečně umí vyřešit i situaci, kdy vyrovnávací období skončí v průběhu roku a současně s ním nebo po něm skončí pracovní poměr.

Otázka je, zda se snažit řešit nerozvrhování pracovní doby, pokud skončí pracovní poměr v průběhu kalendářního roku nebo vyrovnávacího období. Až na výjimky, kdy je vyrovnávací období u svého konce, nelze totiž předvídat, zda by zaměstnavatel skutečně veškerou pracovní dobu zaměstnanci nerozvrhl. Tento problém nastává taktéž i u „standardního“ nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a dle názoru autora zaměstnavatelům ze žádného ustanovení zákoníku práce nevyplývá povinnost, že musí kompenzovat (navyšovat) nárok na dovolenou za doposud nerozvrženou pracovní dobu. Výjimkou by mohla být pouze situace, když by zaměstnavatel práci nepřiděloval v tak velkém rozsahu, že by bylo jednoznačné, že ji do konce vyrovnávacího období již nemůže rozvrhnout. Tento nárok zaměstnance je ovšem podle názoru autora nutné dovodit z obecných principů pracovního a soukromého práva – zejména zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance<sup>44</sup>, dobré mravy<sup>45</sup> a zákaz nepoctivého jednání<sup>46</sup>.

Maximální možné množství nerozvržené pracovní doby lze i matematicky vypočítat. Při rozvrhování pracovní doby totiž zaměstnavatel není zcela neomezen a může využít jen menší část daného času – např. nelze rozvrhnout pracovní dobu na 24 hodin za den nebo na 168 hodin za týden atd. Při rozvrhování pracovní doby narazí na tyto limity:

- i. maximální délka směny – 12 hodin;<sup>47</sup>
- ii. nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny – 11 hodin (12 hodin pro mladistvé zaměstnance a s možným krácením pro nemladistvé zaměstnance až na 8 hodin);<sup>48</sup>
- iii. nepřetržitý odpočinek v týdnu – 35 hodin (48 hodin pro mladistvé zaměstnance a s možným krácením pro nemladistvé zaměstnance až na 24 hodin).<sup>49</sup>

---

<sup>44</sup> § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

<sup>45</sup> § 2 odst. 3 občanského zákoníku: „Výklad a použití právního předpisu nesmí být v rozporu s dobrými mravy...“

<sup>46</sup> § 6 odst. 2 občanského zákoníku: „Nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního činu.“

<sup>47</sup> § 83 zákoníku práce.

<sup>48</sup> § 90 zákoníku práce.

<sup>49</sup> § 92 odst. 1 a 3 zákoníku práce.

Jelikož nejdelší limit z výše uvedených limitů je týden, je nejvhodnější maximum možného rozvrhování práce ukázat a vypočítat pro období právě jednoho týdne (které dokonce i zákoník práce definuje, a to jako 7 po sobě následujících kalendářních dní<sup>50</sup>).

Délka práce v jednom dni odpovídá maximální délce směny, která činí 12 hodin. I když obecně zaměstnanec může v jednom dni odpracovat více jak 12 hodin práce, musí se vždy jednat o kombinaci práce ve směně (část stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby) a práce přesčas. Výkon práce přesčas však v tuto chvíli nepřipadá v úvahu – řešíme totiž rozvrhování pracovní doby (stanovené či kratší) a navíc práce přesčas nijak neovlivňuje nárok na dovolenou.<sup>51</sup>

Kvůli nepřetržitému odpočinku v týdnu není dlouhodobě udržitelné, aby zaměstnanec pracoval každý den v týdnu, i když i takové rozvržení by formálně mohlo naplnit výše uvedené zákonné limity.

*Příklad:*

*Zaměstnanec pracuje ve 12hodinových směnách (bez přestávky na jídlo a oddech, pouze s přiměřenou dobou na jídlo a oddech). Jedná se buď o denní směny od 6:00 do 18:00, nebo o noční směny od 18:00 do 6:00. V jednom týdnu by tak mohl mít např. denní směny od pondělí do středy a noční směny od čtvrtka do neděle. Celkem tedy 7 takových směn za týden. Mezi koncem denní směny ve středu v 18:00 a začátkem noční směny ve čtvrtek v 18:00 by tak uplynulo přesně 24 hodin, tedy minimálně nutný zkrácený nepřetržitý odpočinek v týdnu.*

Dlouhodobě tento režim není udržitelný, protože by musel být krácen nepřetržitý odpočinek v týdnu, který by v jiném týdnu musel být zase o dobu krácení prodloužen. Dlouhodobě udržitelný je proto pouze režim se 6 směnami za týden.

*Příklad:*

*Zaměstnanec pracuje ve 12hodinových směnách (bez přestávky na jídlo a oddech, pouze s přiměřenou dobou na jídlo a oddech). Jedná se vždy o denní směny od 6:00 do 18:00. V jednom týdnu by tak mohl mít např. směny od pondělí do středy a následně od čtvrtka do neděle. Celkem tedy 6 směn za týden. Mezi koncem směny ve středu v 18:00 a začátkem směny ve čtvrtek v 6:00*

---

<sup>50</sup> § 350a zákoníku práce.

<sup>51</sup> KOŠNAR, Michael a SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady*. 4. podstatně přepracované a rozšířené vydání. Praha: ANAG, 2022, s. 20, 29 a 53.

*by tak uplynulo přesně 36 hodin, tedy dokonce o 1 hodinu více než je minimálně nezkrácený nepřetržitý odpočinek v týdnu.*

Ve všech výše uvedených příkladech je nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny minimálně 12 hodin (mezi koncem jedné denní směny v 18:00 a začátkem druhé v 6:00 je právě 12 hodin, stejně tak koncem jedné noční směny v 6:00 a začátkem druhé v 18:00 je taktéž právě 12 hodin). I kdyby zaměstnancům byly v průběhu směn poskytovány v minimální nezbytné délce přestávky na jídlo a oddech, které se do pracovní doby nepočítají<sup>52</sup>, fakticky by směny končily o 30 minut později. Mezi dvěma směny by tak stále byl dostatečný nepřetržitý odpočinek v délce 11,5 hodiny. Tento nepřetržitý odpočinek nás tedy v našich příkladech nijak neomezuje a stačí vycházet z omezení délky směny a minimálního nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Z výše uvedeného vyplývá, že dlouhodobě lze zaměstnanci rozvrhovat (bez práce přesčas) nanejvýše šest 12hodinových směn, to znamená 72 hodin práce za týden. Samozřejmě v konkrétním případě, může být tento maximální počet možně rozvrhovaných hodin práce o něco málo vyšší – bude možné aplikovat zkrácený odpočinek; bude se jednat o období v jiné délce, než jsou celé týdny; směny mohou začínat a končit v různou dobu apod.

Pokud by tedy zaměstnavatel rozvrhoval velice málo hodin a pracovní poměr skončil v průběhu vyrovnávacího období, lze výše uvedeným způsobem spočítat a zdůvodnit, kolik hodin práce by mělo být již minimálně rozvrženo, a tedy z kolika hodin má být zaměstnanci spočítán nárok na dovolenou.

---

<sup>52</sup> § 88 odst. 4 zákoníku práce.

## 2.5. Odměňování a stálá mzda

Zaměstnavatele asi nejvíce od zavedení konta pracovní doby odrazuje, že společně se změnou rozvrhování pracovní doby je nutné i zcela změnit systém administrace a výpočtů odměňování (např. zcela jiné rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku, vedení účtu mzdy, na kterém se vedou, a tedy počítají, dvě mzdy – stálá a dosažená – místo jedné, nebo vytvoření postupu pro krácení stálé mzdy, který zákoník práce nikterak neřeší). Administrativní zátěž při zavádění konta pracovní doby je tak největší ze všech druhů rozvržení pracovní doby a ve srovnání s jinými způsoby rozvržení se jedná o zátěž přímo enormní. Na tento druh rozvržení pracovní doby nejsou připraveny ani mzdové výpočetní systémy, bez kterých se dnes téměř žádný zaměstnavatel neobejde. Přizpůsobení těchto systémů zákonným požadavkům kladeným na konto pracovní doby tak znamená finančně a časově nákladnou činnost, kterou valná většina zaměstnavatelů odmítá podstoupit nebo se jim jednoduše finančně nevyplatí. To vytváří pověstný začarovaný kruh, protože prakticky nikdo nevyvíjí potřebné IT řešení a každé je svým způsobem originál. Kdyby se však konto pracovní doby více rozšířilo, na trhu by se jistě objevila standardizovaná řešení (jako existují pro ostatní druhy rozvržení pracovní doby), která by stála zlomek ceny oproti vývoji IT řešení „na míru“.

### 2.5.1. Rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku

Podle § 354 odst. 4 zákoníku práce činí rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku při uplatnění konta pracovní doby *předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období*. Není-li konto pracovní doby zavedeno, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí.<sup>53</sup>

Účel stanovení odlišného rozhodného období pro konto pracovní doby pravděpodobně tkví v tom, aby vypočtený průměrný výdělek skutečně odrážel výši zaměstnancovy mzdy. V kontu pracovní doby totiž může spíše docházet mezi jednotlivými kalendářními čtvrtletími ke značným výkyvům v počtu odpracovaných hodin, a tedy bylo zvoleno značně delší vyrovnávací období, ve kterém se předpokládá, že se výkyvy lépe vyrovnají.

---

<sup>53</sup> S jedinou výjimkou uvedenou v § 271 odst. 1 zákoníku práce: „*Při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.*“

Jiné délka rozhodného období však v praxi přináší hned několik problémů a úskalí:

- i. Jelikož se jedná o specifickou úpravu právě a jen pro konto pracovní doby, standardní mzdové a personální systémy ho neznají, a tedy je nutné je zásadním způsobem při zavádění konta pracovní doby přenastavit. Přenastavení je o to složitější, že rozhodné vyrovnávací období nijak nepochybuje se standardní veličinou – kalendářním čtvrtletím. Pokud si totiž zaměstnavatel nenastaví začátky vyrovnávacích období na začátky kalendářních čtvrtletí, nelze vycházet z dat, které systémy používají při běžném výpočtu průměrného výdělku – v případě konta by se jednalo o součet dat za předcházející 4 kalendářní čtvrtletí.
- ii. Některá období, za které je zúčtovávána mzda, se zohledňují hned v několika rozhodných obdobích.

*Příklad:*

*Vyrovňovací období 26 týdnů:*

- *první od 1. 1. 2022 do 1. 7. 2022 – rozhodné období leden až prosinec 2021;*
- *druhé od 2. 7. 2022 do 30. 12. 2022 – rozhodné období červenec 2021 až červen 2022;*
- *třetí od 31. 12. 2022 do 30. 6. 2023 – rozhodné období prosinec 2021 až listopad 2022;*
- *čtvrté od 1. 7. 2023 do 29. 12. 2023 – rozhodné období červenec 2022 až červen 2023 atd.*

Jak je názorně vidět, mzda zúčtovaná za prosinec 2021 se reálně promítne hned do tří rozhodných období (první, druhé a třetí), a tedy do tří výpočtů průměrného výdělku. S výjimkou prvních měsíců po zavedení konta se ostatní měsíce reálně promítnou jen do dvou vyrovnávacích období a dvou výpočtů. Tento paradox se u „standardního“ rozhodného období a výpočtu průměrného výdělku nemůže stát, protože se rozhodná období, která jsou stanovena pevně jako kalendářní čtvrtletí, nikdy nemohou překrývat.

Kromě toho, že častějším započtením některých období může docházet k disproporcii ve výpočtu (mzda za některá období vlastně bude mít v dlouhodobém horizontu větší váhu – ovlivní výpočet průměrného výdělku ve větším počtu

případů), nastává problém, jak ve výpočtu průměrného výdělku zohlednit mzdu, která je poskytována za delší období (pololetní, roční ale i jiné dlouhodobé bonusy, odměny, prémie apod. anebo různé dlouhodobé motivační a retenční programy či podíly na zisku nebo hospodářském výsledku). Při uplatnění „standardního“ rozhodného období toto řeší § 358 zákoníku práce:

*„Jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část (části) této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu při zjištění průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda nebo plat poskytuje. Do hrubé mzdy nebo platu se pro účely zjištění průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy nebo platu podle věty první odpovídající odpracované době.“*

Jak je patrné z textu zákonného ustanovení, vychází a počítá pouze s tím, že rozhodné období je v délce kalendářních čtvrtletí. Naopak nepočítá s tím, že by se rozhodná období překrývala. Dokonce jak plyne z odborné literatury, nesmí docházet k tomu, že se kvůli zvolené metodě započítání zahrne do jednotlivých rozhodných období celková částka vyšší, než byla poskytnutá mzda za delší období.<sup>54</sup>

V překrývajících se rozhodných obdobích proto bude nutné ustanovení § 358 zákoníku používat pouze přiměřeně a v případě naznačených problematických situací, pokaždé individuálně nastavit mechanismus výpočtu jednotlivých složek mzdy, které byly vyplaceny za období, které zasahuje do více rozhodných období. Tyto mechanismy poté budou muset vhodně pracovat i s tím, že by započítávaná mzda měla být poměřena (jinak řečeno upravena) podle toho, kolik hodin práce zaměstnanec skutečně odpracoval v daném rozhodném období. Toto pravidlo uvedené v poslední větě § 358 zákoníku práce slouží k tomu, aby průměrný výdělek

---

<sup>54</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha – průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. 1. vydání. Praha: ANAG, 2018, s. 338-340.

nebyl navyšován v případě, kdy zaměstnanec ve větším rozsahu v daném rozhodném období nepracoval (typicky pro překážky v práci na jeho straně). U konta pracovní doby je ovšem nutné zohlednit, že zaměstnavatel nemusí zaměstnanci rozvrhnout celou jeho stanovenou pracovní dobu.

- iii. Specifika odměňování v kontu pracovní doby (zejména ohledně práce přesčas) vedou k tomu, že zákonodárcem zvolené speciální dlouhé rozhodné období naopak v některých případech velice špatně zohledňuje aktuální skutečnou výši výdělku zaměstnance. Opět nejlépe ukázat na příkladu, přičemž nám názorně poslouží některé předchozí příklady uvedené v bodě i. Nekončí-li vyrovnávací období poslední kalendářní den v měsíci, není ve výpočtu průměrného výdělku správně zohledněno celé poslední vyrovnávací období.

Celkové zúčtování mzdy v kontu pracovní doby upravuje § 121 odst. 1 zákoníku práce<sup>55</sup>, přičemž k němu dochází k poslednímu dni vyrovnávacího období.<sup>56</sup> V našem prvním vyrovnávacím období v příkladu výše tedy k 1. 7. 2022. To znamená, že případný kladný rozdíl oproti vyplaceným stálým mzdám za vyrovnávací období bude zaměstnanci zúčtován a vyplacen s červencovou mzdou. Průměrný výdělek pro celé nové vyrovnávací období se však bude počítat z rozhodného období červenec 2021 až červen 2022. To znamená, že doplatek za bezprostředně předcházejícího vyrovnávacího období nijak neovlivní výši průměrného výdělku, který bude následně používán (v našem případě dalších 26 týdnů, tedy cca půl roku). Výpočet průměrného výdělku se tak stává značně zavádějícím a vůbec nereflektuje jeho aktuální výši výdělku, naopak zvýrazní výši

---

<sup>55</sup> § 121 odst. 1 zákoníku práce: „Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po uplynutí tohoto období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) nebo po skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu [§ 120 odst. 2 písm. b)] za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.“

<sup>56</sup> Viz TOMŠÍ, Ivan. Komentář k § 121. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 388: „Výsledné vyúčtování dosažené mzdy za celé vyrovnávací období a její porovnání se souhrnem stálých mezd za toto období provede zaměstnavatel po jeho skončení. Výplatu částky, o kterou je souhrn práv na mzdu vyšší než souhrn stálých mezd za vyrovnávací období, provede zaměstnavatel v následujícím kalendářním měsíci po ukončení vyrovnávacího období spolu se stálou mzdou za poslední kalendářní měsíc vyrovnávacího období (případně se mzdou, které zaměstnanec dosáhl v tomto měsíci mimo vyrovnávací období). S vyúčtováním mzdy vydá zaměstnavatel zaměstnanci písemný doklad kvantifikující souhrn stálých mezd za celé vyrovnávací období a dosaženou mzdu za celé vyrovnávací období. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel k uvedeným položkám doklady, podle nichž k výsledné sumě dospěl.“

výdělku z předminulého vyrovnávacího období, či dokonce ještě z dřívějších vyrovnávacích období.

- iv. Výše uvedená konstrukce výpočtu průměrného výdělku se navíc zásadním způsobem projevuje do ekonomických úvah zaměstnavatelů, kdy konto pracovní doby zavádět nebo ho naopak rušit. Konto pracovní doby je pro zaměstnavatele výhodné zavádět v situaci, kdy jsou výdělky zaměstnanců nízké. Naopak při vysokých výdělcích začne ekonomicky postrádat svůj smysl, protože i nejnižší možná úroveň stálé mzdy (80 % speciálně vypočteného průměrného výdělku) může převyšovat tzv. základní mzdu zaměstnance.

Výdělky zaměstnanců, kteří jsou typicky zařazováni do konta pracovní doby – výrobní závody, zejména ovlivňuje množství vykonané práce přesčas. Práce přesčas jim totiž bývá velice často odměňována dosaženou mzdou a příplatkem, který je často vyšší než zákonný nebo se pojí s dalšími zákonnými příplatky (za práci v noci, v sobotu a v neděli nebo ve svátek) či nadstandardními příplatky (např. za odpolední směnu). Mzda těchto zaměstnanců je totiž stále často jednostranně určována či stanovována a není sjednávána s přihlédnutím k případné práci přesčas<sup>57</sup>.

Při běžném vývoji ekonomického cyklu dochází k tomu, že v konjunkturu je zvýšená potřeba práce, tedy zaměstnanci konají práci přesčas ve větší míře a často ještě dostávají další složky mzdy, které jsou vázány typicky na množství odvedené práce a dobré hospodářské výsledky zaměstnavatele. Po konjunkturu většinou překvapivě a rychle nastává krize, kdy je naopak potřeba práce nízká a zaměstnavatelé nemají pro své zaměstnance dostatek práce ani po standardní stanovenou týdenní pracovní dobu. Právě v těchto situacích by se nejvíce měly projevit výhody konta pracovní doby jako nejflexibilnějšího způsobu rozvrhování pracovní doby. Vzhledem k tomu, že se však zaměstnancům musí poskytovat stálá mzda ve výši minimálně 80 %, která kvůli výše uvedenému může být dokonce vyšší než 100 % tzv. základní mzdy zaměstnance, stává se pro zaměstnavatele konto pracovní doby ekonomicky

---

<sup>57</sup> § 114 odst. 3 zákoníku práce: „Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřisluší, je-li mzda sjednána (§ 113) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců (§ 11) v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4).“



nevýhodné. Buď se je tato ekonomická úvaha odradí od jeho zavedení, nebo taková situace vede dokonce k jeho ukončení, a to i předčasně<sup>58</sup>.

Tato situace už reálně nastávala v době covidové krize, když až na malé a málo významné výjimky (např. infekční onemocnění nebo karanténa zaměstnance) nebylo možné čerpat finanční prostředky z programu na podporu zaměstnanosti – tzv. Antiviru, protože v kontu pracovní doby je vyloučeno, aby vznikaly jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele<sup>59</sup>, tedy ty překážky, na které se převážně čerpaly příspěvky z programu Antivirus<sup>60</sup>.

Jako určitý nástupce programu Antivirus byl přijat tzv. *kurzarbeit*, oficiálně slovy zákona příspěvek v době částečné práce, a to formou novely zákona o zaměstnanosti č. 248/2021 Sb., účinnou od 1. července 2021. Tato rámcová úprava, která má pomoci zaměstnavatelům při různých krizích a nesnázích ekonomického charakteru nebo kvůli živelní události nebo epidemii, kybernetickému útoku nebo jiné mimořádné situaci<sup>61</sup>, dokonce plošně vylučuje, aby byl tento příspěvek čerpán na zaměstnance zařazeného do konta pracovní doby<sup>62</sup>. Vůle zaměstnavatelů konto pracovní doby zavádět se tak nezvýšila a bude-li příspěvek skutečně zaveden, opět to může vést k tomu, že zaměstnavatelé raději zvolí příspěvek a konto pracovní doby zruší.

Stejně tak konto pracovní doby ztrácí pro zaměstnavatele na atraktivnosti, protože nelze využít tzv. částečnou nezaměstnanost<sup>63</sup>. Částečná nezaměstnanost je jeden

---

<sup>58</sup> Blíže viz 4. ZRUŠENÍ KONTA PRACOVNÍ DOBY A PŘÍSPĚVEK V DOBĚ ČÁSTEČNÉ PRÁCE. In: Asociace pro kolektivní vyjednávání. *Výkladová stanoviska AKV (XXVIII.)* [online]. 4. 4. 2013, s. 3 a 4.

<sup>59</sup> § 208 zákoníku práce.

<sup>60</sup> Viz Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“*. Manuál pro zaměstnavatele. Verze 6. 6.1.2021., s. 2 a 6 až 9.

<sup>61</sup> § 120 b zákona o zaměstnanosti: „Poskytování příspěvku v době částečné práce stanoví vláda po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody nařízením v případě, že je závažným způsobem ohrožena ekonomika České republiky anebo její odvětví z hospodářských důvodů charakterizovaných relevantními ekonomickými ukazateli a jejich minulým a očekávaným vývojem, z důvodu vzniku živelní události spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie nebo epidemie, kybernetického útoku nebo jiné mimořádné situace, která je zásahem vyšší moci.“

<sup>62</sup> § 120c odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

<sup>63</sup> Tento pojem uváděl až do 29. 7. 2021 zákoník práce na konci § 209 odst. 1 v závorce. Současně se zavedením rámcové úpravy pro příspěvek v době částečné práce byl tento pojem bez náhrady ze zákoníku práce vyňat (asi kvůli svému negativnímu vymezení a nepopulárnímu termínu – nezaměstnanost). S ohledem na terminologii příspěvku by se lépe hodilo označení „částečná práce“ nebo „částečná zaměstnanost“, ovšem pojem *částečná nezaměstnanost* je natolik zaužívaný, že se ho autor přidrží a v této práci ho bude i nadále používat.

z příkladů jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele<sup>64</sup>. Jedná se o překážku v práci, kterou se v době covidové krize naučili mnozí zaměstnavatelé flexibilně používat a lze předpokládat, že bude i nadále více využívána, než tomu bylo v minulosti. Hlavní výhodou oproti kontu pracovní doby je, že náhrada mzdy během této překážky v práci může činit pouze 60 % průměrného výdělku (oproti 80 % průměrného výdělku u stálé mzdy u konta pracovní doby). Navíc její zavedení není nikterak administrativně náročné a ve výsledku umožňuje stejnou a možná ještě větší flexibilitu při rozvrhování pracovní doby pro případ, že zaměstnavatel nemá dostatek práce pro své zaměstnance. Zaměstnavatel může fakticky rušit celé směny nebo jejich části bez toho, aby bylo stanoveno, v jakém předstihu tak může učinit. Nic mu tedy formálně nebrání tak činit třeba i z hodiny na hodinu. Co se týká formy zavedení částečné nezaměstnanosti, jedná se vlastně o stejný mechanismus jako u konta pracovní doby – na základě vnitřního předpisu a u zaměstnavatelů, u kterých působí odborová organizace, na základě dohody s ní<sup>65</sup>.

## 2.5.2. Stálá mzda

Po dobu uplatnění konta pracovní doby přísluší zaměstnancům tzv. stálá mzda. Stálá mzda je nastavena jako měsíční, přičemž se poskytuje za jednotlivé kalendářní měsíce ve výši minimálně 80 % průměrného výdělku<sup>66</sup> a v případě tzv. „dlouhého“ konta pracovní doby ve výši minimálně 85 % průměrného výdělku<sup>67</sup>.

Zákoník práce stanovuje, že stálá mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovuje vnitřním předpisem. Toto ustanovení je nutné číst tak, že se nestanovuje stálá mzda

---

<sup>64</sup> § 209 odst. 1 zákoníku práce: „O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách.“

<sup>65</sup> Srovnej ustanovení zákoníku práce ohledně zavedené konta pracovní doby a částečné nezaměstnanosti:  
§ 86 odst. 1: „Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.“ a  
§ 209 odst. 2: „Upraví-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.“

<sup>66</sup> § 120 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>67</sup> § 120 odst. 2 zákoníku práce.

každému jednotlivému zaměstnanci, ale její výše pro danou skupinu zaměstnanců – ať pro všechny zaměstnance, vůči nimž se uplatní konto pracovní doby, tak pro různé skupiny v rámci těchto zaměstnanců. Samozřejmě je u sjednávání či stanovování stálé mzdy nezbytné dodržovat zásadu rovného zacházení a odměňování, to však nevylučuje, aby skupiny zaměstnanců, kteří nekonají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, měli rozdílnou výši stálé mzdy (např. zaměstnanci na různých pracovištích vykonávající odlišné činnosti, zaměstnanci s odlišnými druhy práce, vedoucí a řadoví zaměstnanci apod.).

Samotná výše stálé mzdy může být sjednána nebo stanovena různými způsoby. Zákoník práce zaměstnavatelům stanovuje pouze minimální nepodkročitelnou výši, jak ji ovšem zajistí, je na nich. Výše stálé mzdy tak může být:

- i. určité procento průměrného výdělku - např. právě minimálních 80 %, či více – 85 %, 88 % ale i 100 %;
- ii. určité procento průměrného výdělku zvýšené o pevně danou částku – např. 80 % plus 2.000 Kč;
- iii. základní měsíční mzda zaměstnance, která je rovna nebo vyšší než 80 % průměrného výdělku;
- iv. základní hodinová mzda zaměstnance s tím, že je na měsíční bázi garantováno, že se bude vždy jednat o minimálně 80 % průměrného výdělku;
- v. skutečně dosažená mzda zaměstnance s tím, že je na měsíční bázi garantováno, že se bude vždy jednat o minimálně 80 % průměrného výdělku;
- vi. skutečně dosažená mzda zaměstnance, do které se započítávají jen některé části a příplatky (typicky potencionální práce přesčas vykonaná v daném kalendářním měsíci překračující určitý počet hodin) s tím, že je na měsíční bázi garantováno, že se bude vždy jednat o minimálně 80 % průměrného výdělku.

Samozřejmě výše uvedený výčet není úplný a kreativité zaměstnavatelů se v rámci zákonné meze žádné limity nekladou. Autor se v praxi nejčastěji setkává se způsoby uvedenými v bodech i. a v. a dále s tím, že zaměstnavatelé hledají další cesty, jak zaměstnancům v průběhu vyrovnávacího období vyplácet vyšší částky (blíže viz část 2.5.4.). V odborných kruzích lze najít, že stálou mzdu může zaměstnavatel vázat na mzdu stanovenou mzdovým výměrem nebo sjednanou ve smlouvě.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Viz 2. KONTO PRACOVNÍ DOBY. In: Asociace pro kolektivní vyjednávání. *Výkladová stanoviska AKV (XI)* [online]. 2. 12. 2010, s. 2 a 3.

Zároveň je nutné zmínit a zdůraznit to, že sice zákoník práce stanovuje pravidla pro stálou mzdu, ovšem nikterak nemodifikuje obecná pravidla ohledně sjednávání, stanovování a určování výše mzdy. To znamená, že se i na zaměstnance v kontu pracovní doby uplatní daná pravidla pro odměňování podle zákoníku práce, takže každý jednotlivý zaměstnanec musí mít svoji „standardní“ mzdu buď určenu mzdovým výměrem, stanovenou vnitřním předpisem nebo sjednání (ať už individuálně se zaměstnavatelem nebo v kolektivní smlouvě).<sup>69</sup> Není-li mzda sjednána, zaměstnavatel ji může jednostranně změnit. Tato změna se často neprojeví ihned, ale bude mít zásadní vliv na výši dosažené mzdy, a tedy na vyúčtování, které probíhá na konci vyrovnávacího období či na konci pracovního poměru.

### 2.5.3. Krácení stálé mzdy

Stálá mzda zaměstnanců přísluší bez ohledu na to, zda v daném kalendářním měsíci byla zaměstnanci rozvržena zaměstnavatelem práce, či nikoliv. Stálá mzda však nepřísluší (krátí se) za dobu, kdy zaměstnanci byla pracovní doba rozvržena, ale zaměstnanec ji neodpracoval.<sup>70</sup>

Toto stručné ustanovení ohledně krácení stálé mzdy přináší v praxi jeden z největších a nejsložitějších problémů ohledně výpočtů mezd zaměstnanců v kontu pracovní doby. Dob, kdy je zaměstnanci rozvržena pracovní doba, ale nepracuje, je totiž celá dlouhá řada a v praxi velice často nastávají. Jedná se např. o:

- i. čerpání dovolené;
- ii. překážky v práci na straně zaměstnance;
- iii. některé překážky v práci na straně zaměstnavatele, které zákoník práce v kontu pracovní dobu nevylučuje (§ 207 zákoníku práce)<sup>71</sup>;
- iv. čerpání náhradního volna za práci ve svátek a za práci přesčas;

---

<sup>69</sup> § 113 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>70</sup> § 121 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>71</sup> Podle názoru autora se při zavedení konta pracovní doby vůbec neuplatní jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce (viz podrobně část 2.2.3.), a tedy krácení stálé mzdy za tuto dobu nepřichází v úvahu.

V odborné literatuře lze však nalézt i názor, že: „Právo na stálou mzdu nemá zaměstnanec pouze v případě, že mu pracovní doba byla rozvržena, ale on z důvodu na své straně práci nevykonával.“ ÚLEHLOVÁ, Helena. Komentář k § 121 odst. 2. In: KOTTNAUER, Antonín, JOUZA, Ladislav, HUŠKOVÁ, Petra, SLÁDEK, Václav, ÚLEHLOVÁ, Helena, VÁCHA, Jan. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, str. 402. Tato formulace fakticky vylučuje veškeré překážky v práci na straně zaměstnavatele. Bližší zdůvodnění v tomto stručném komentáři k tomuto ustanovení zákoníku práce ovšem schází.

- v. tzv. placený svátek<sup>72</sup>;
- vi. zvyšování kvalifikace; nebo
- vii. neplacené volno.

Nastane-li některá z výše naznačených situací, má se zaměstnanci stálá mzda za daný kalendářní měsíc zkrátit. Podle toho, z jakého důvodu byla krácena, se za danou dobu v daném kalendářním měsíci zaměstnanci:

- i. neposkytne nic (např. neplacené překážky v práci na straně zaměstnance [třeba mateřská a rodičovská dovolená] nebo neplacené volno);
- ii. poskytne náhrada mzdy, a to buď ve výši 100 % průměrného výdělku (např. čerpání dovolené, čerpání náhradního volna za práci ve svátek, doba některých překážek na straně zaměstnance [třeba vyšetření a ošetření u lékaře] nebo zvyšování kvalifikace), nebo v jiné výši, která se často odvíjí od určitých procent průměrného výdělku (60 % průměrného redukováného výdělku za prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti a karantény, minimálně 80 % průměrného výdělku za prostoj nebo minimálně 60 % průměrného výdělku za dobu přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí).

Postup krácení stálé mzdy není právními předpisy nikterak upraven. Svým obsahem se jedná o stejný problém, se kterým se musí vypořádat mzdová praxe při zúčtování měsíčních mezd, které u řady zaměstnavatelů a profesí již dnes převažují. U kontu pracovní doby se však musí vypořádat s tím, že u něj ze své podstaty dochází či může docházet k daleko větším výkyvům v množství práce, která je rozvržena na jednotlivé kalendářní měsíce, případně která byla skutečně odpracována. Obdobně tomu může být i u „standardního“ nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Ač se jedná o problematiku dotýkající se velkého množství zaměstnanců s přímým dopadem na skutečnou výši mezd zaměstnanců, právní předpisy ji nikterak nereflktují.

V praxi se lze setkat s několika postupy, jak krátit měsíční mzdu. Tyto postupy se v různé míře používají pro všechny typy rozvržení pracovní doby. Jedná se o krácení měsíční mzdy:

---

<sup>72</sup> § 115 odst. 3 zákoníku práce: „Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.“

i. Podle tzv. fondu pracovní doby

Jedná se v praxi o nejvíce užívaný způsob, který je tak silně zakořeněn v myšlení mzdových účetních a výpočetních systémech, že je používán i na případy krajně nevhodné (typicky na nerovnoměrné nebo pružné rozvržení pracovní doby s vyrovnávacím obdobím delším, než je jeden kalendářní měsíc).

Tento postup vychází z tzv. plánovacího kalendáře. Ten je postaven na jednoduché premise, že pracovní dny jsou pondělí až pátek (bez výjimky). Následně se počítá, kolik je takovýchto pracovních dní v kalendářním měsíci. Nakonec se počet pracovních dní v kalendářním měsíci vynásobí (průměrnou) denní pracovní dobou. Standardně se počítá s denní pracovní dobou 8 hodin, 7,75 hodiny nebo 7,5 hodiny, přičemž denní doba 8 hodin odpovídá týdenní pracovní době 40 hodin, denní doba 7,75 hodiny odpovídá týdenní pracovní době 38,75 hodiny a denní doba 7,5 hodiny odpovídá týdenní pracovní době 37,5 hodiny. Tímto postupem jsou zohledněny všechny nejčastější (ne)směnné a (ne)přetržité pracovní režimy. S trochou matematické kreativity se pak tento systém používá pro libovolnou délku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby.

*Příklad:*

*Stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin, fond pracovní doby:*

- květen 2022 – 22 pracovních dní, tedy  $22 \times 8 = 176$  hodin
- červen 2022 – 22 pracovních dní, tedy  $22 \times 8 = 176$  hodin
- červenec 2022 – 21 pracovních dní, tedy  $21 \times 8 = 168$  hodin
- srpen 2022 – 23 pracovních dní, tedy  $23 \times 8 = 184$  hodin

Zároveň bývá často v plánovacím kalendáři druhá hodnota, odpovídající tzv. fondu pracovní doby bez svátků. To znamená, že pokud svátek připadne na dny pondělí až pátek, tento den se do fondu nezapočítá.

*Příklad:*

*Stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin, fond pracovní doby:*

- květen 2022 – 22 pracovních dní, 2 svátky v neděli
  - stále tedy 22 pracovních dní, tzn.  $22 \times 8 = 176$  hodin

- *červenec 2022 – 21 pracovních dní, 2 svátky v úterý a ve středu*
  - *fond se svátky:  $21 \times 8 = 168$  hodin*
  - *fond bez svátků:  $19 \times 8 = 152$  hodin*

Fond pracovní doby se poté zjišťuje jak na měsíční, tak i čtvrtletí, pololetní a roční bázi.

Jak vyplývá z výše uvedeného postupu výpočtu fondu pracovní doby, je fond pracovní doby použitelný a přesný pouze v případě „absolutně“ rovnoměrného rozvržení pracovní doby. To znamená, že nejenom že každý týden bude zaměstnanci rozvrhována celá stanovená týdenní pracovní doba, ale navíc bude pracovat 5 dní v týdnu od pondělí do pátku a každá směna bude stejně dlouhá. V praxi je však fond pracovní doby používán prakticky pro všechny formy rozvržení pracovní doby. Bohužel ale nelze ani říci, že je obecně použitelný pro rovnoměrné rozvržení. To totiž není definováno tak, že by zaměstnanec musel pracovat 5 dní v týdnu a že každá směna má mít stejnou délku. Je-li pracovní doba v rovnoměrné rozvržení rozvržena jinak, tato metoda selhává.

*Příklad:*

*Stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin rozvržena na pondělí až čtvrtek v délce směny 8,5 hodiny a na pátek v délce směny 6 hodin. Fond pracovní doby:*

- *květen 2022 – 176 hodin, ale skutečně rozvrženo 177 hodin*
- *červen 2022 – 176 hodin, ale skutečně rozvrženo 177 hodin*
- *červenec 2022 – 168 hodin, ale skutečně rozvrženo 166 hodin*
- *srpen 2022 – 184 hodin, ale skutečně rozvrženo 185,5 hodiny*

Samotné krácení měsíční mzdy podle této metody se provádí tak, že se měsíční mzda vydělí fondem pracovní doby, čímž se získá výše hodinové mzdy. Následně se vypočítá výše krácení jako násobek hodinové mzdy a počtu zameškaných hodin (jejich částí) a výsledná suma se odečte od měsíční mzdy. Případně lze použít jednodušeji vyjádřený výpočet, který je však co do výsledku shodný – měsíční mzda dělena fondem pracovní doby krát počet odpracovaných hodin.

*Příklad:*

*Stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin, měsíční mzda 40.000 Kč, přičemž zaměstnanec každý měsíc zameškal jednu svoji směnu (8 hodin):*

- *květen 2022 – 176 hodin, 40.000 Kč / 176 x 168 = 38.182 Kč*
- *červen 2022 – 176 hodin, 40.000 Kč / 176 x 168 = 38.182 Kč*
- *červenec 2022 – 168 hodin, 40.000 Kč / 168 x 160 = 38.096 Kč*
- *srpen 2022 – 184 hodin, 40.000 Kč / 184 x 176 = 38.261 Kč*

ii. Podle počtu rozvržených hodin práce uvedených v rozvrhu pracovní doby

Tento postup nevychází ze žádné fikce ani ze žádného předpokladu, ale vychází pouze z rozvrhu pracovní doby.

*Příklad:*

*Stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin, květen 2022, přičemž pracovní doba je rozvržena následovně:*

- *pondělí až pátek 8 hodin – 176 hodin*
- *pondělí až čtvrtek 8,5 hodiny a pátek 6 hodin – 177 hodin*
- *čtvrtek až neděle 10 hodin denně – 170 hodin*
- *rozvržení tzv. „krátký-dlouhý týden“ – jeden týden pondělí, úterý, pátek, sobota a neděle, druhý týden středa a čtvrtek, každý den 11,5 hodiny*
  - *zaměstnanec začínající krátkým týdnem – 15 směn, tj. 172,5 hodiny*
  - *zaměstnanec začínající dlouhým týdnem – 16 směn, tj. 184 hodin*

Výpočet je obdobný jako u varianty s fondem pracovní doby, ovšem namísto fondu pracovní doby, který je shodný pro všechny zaměstnance se stejnou týdenní pracovní dobou, se použije počet rozvržených hodin dle rozvrhu. Tedy měsíční mzda se vydělí rozvrženou pracovní dobou dle rozvrhu, čímž se získá výše hodinové mzdy. Následně se vypočítá výše krácení jako násobek hodinové mzdy a počtu zameškaných hodin (jejich částí) a výsledná suma se odečte od měsíční mzdy. Případně lze použít jednodušeji vyjádřený výpočet, který je však co do výsledku shodný – měsíční mzda dělena počet rozvržených hodin dle rozvrhu krát počet odpracovaných hodin.



*Příklad:*

*Stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin, měsíční mzda 40.000 Kč. přičemž zaměstnanec každý měsíc zameškal jednu svoji směnu:*

- *pondělí až pátek 8 hodin – 176 hodin, zameškána jedna 8hodinová směna*  
 $40.000 \text{ Kč} / 176 \times 168 = 38.182 \text{ Kč}$
- *pondělí až čtvrtek 8,5 hodiny a pátek 6 hodin – 177 hodin*
  - *zameškána jedna pondělní směna v délce 8,5 hodiny, 40.000 Kč /*  
 $177 \times 168,5 = 38.080 \text{ Kč}$
  - *zameškána jedna páteční směna v délce 6 hodin, 40.000 Kč / 177 x*  
 $171 = 38.645 \text{ Kč}$
- *čtvrtek až neděle 10 hodin denně – 170 hodin, zameškána jedna 10hodinová směna, 40.000 Kč / 170 x 160 = 37.648 Kč*
- *rozvržení tzv. „krátký-dlouhý týden“ – jeden týden pondělí, úterý, pátek, sobota a neděle, druhý týden středa a čtvrtek, každý den 11,5 hodiny, zameškána jedna 11,5hodinová směna*
  - *zaměstnanec začínající krátkým týdnem – 172,5 hodiny, 40.000 Kč /*  
 $172,5 \times 161 = 37.334 \text{ Kč}$
  - *zaměstnanec začínající dlouhým týdnem – 184 hodin, 40.000 Kč /*  
 $184 \times 172,5 = 37.500 \text{ Kč}$

### iii. Na základě koeficientu

Třetí možnost, která je v praxi vzácná, ale matematicky velice přesná a zmiňuje ji i odborná literatura<sup>73</sup>. Vychází z požadavku mzdových systémů a účetních na jednotnost a jednoduchost. Tu naplňuje právě v praxi nejčastěji používaná metoda uvedená v bodě i. – fond pracovní doby. Pro všechny zaměstnance se stejnou týdenní pracovní dobou se totiž jako dělitel používá pouze jedno číslo. Na druhou stranu toto číslo často neodpovídá skutečně rozvržené nebo odpracované pracovní době. Nejlépe je to vidět na nepřetržitých provozech, kdy je pro rozvrh zaměstnanců

---

<sup>73</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha – průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. 1. vydání. Praha: ANAG, 2018, s. 162 a 163.

zcela irelevantní, kolik „běžných“ pracovních dní pondělí až pátek v daném kalendářním měsíci je. Pracují totiž bez ohledu na to, jaký den v týdnu je, a střídají se tak, aby pokryli všechny dny v týdnu. Jinak řečeno jakýkoliv den v týdnu pro ně může být pracovní. Nejlépe jsou vidět rozdíly v měsících, která mají stejný počet kalendářních dní, ale rozdílný počet pracovních dní pondělí až pátek.

*Příklad se 40hodinovou pracovní dobou:*

*Červenec a srpen 2022. Oba měsíce mají 31 kalendářních dní. Pracovních dní je v červenci 21, tedy fond činí 168 hodin, ale v srpnu 23, tedy fond činí 184 hodin.*

Červenec	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	
Zam. A	D	D	D	-	-	D	D	-	-	-	D	D	-	-	D	D	D	-	-	D	D	-	-	-	D	D	-	-	D	D	D	17
Zam. B	-	-	-	D	D	-	-	D	D	D	-	-	D	D	-	-	-	D	D	-	-	D	D	D	-	-	D	D	-	-	-	14
Srpen																																
Zam. A	-	-	-	D	D	-	-	D	D	D	-	-	D	D	-	-	-	D	D	-	-	D	D	D	-	-	D	D	-	-	-	14
Zam. B	D	D	D	-	-	D	D	-	-	-	D	D	-	-	D	D	D	-	-	D	D	-	-	-	D	D	-	-	D	D	D	17

*Vysvětlivka: D = směna v délce 11,5 hodiny + 0,5 hodiny přestávka na jídlo a oddech<sup>74</sup>*

*V červenci:*

- *zaměstnanec A měl rozvrženo 17 směn, tedy 195,5 hodiny práce*
- *zaměstnanec B měl rozvrženo 14 směn, tedy 161 hodin práce*

*Zaměstnanec A pracoval více než je fond pracovní doby (+27,5 hodiny) a naopak zaměstnanec B méně než je fond pracovní doby (-7 hodin). V srpnu tomu bude zase právě naopak:*

- *zaměstnanec A měl rozvrženo 14 směn, tedy 161 hodin práce*
- *zaměstnanec B měl rozvrženo 17 směn, tedy 195,5 hodiny práce*

<sup>74</sup> Aby byl výpočet zcela přesný, neměl by být výkon práce v jedné směně 11,5 hodiny, ale o něco méně. Toto rozvržení se totiž periodicky opakuje každé 2 týdny, přičemž na toto období má zaměstnanec vždy rozvrženo 7 směn, tj. 80,5 hodiny práce (7 x 11,5 = 80,5). Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance však činí pouze 40 hodin (v průměru) za týden. Těchto přebývajících 0,5 hodiny musí být kompenzováno v rámci celého vyrovnávacího období. Nebo by musela být zkrácena délka výkonu práce ve směně (např. prodloužením přestávky na jídlo a oddech). Výkon práce ve směně by musel činit 11,43 hodiny (80 hodin / 7 směn), tj. 11 hodin 25 minut a 43 sekund, což v praxi nebývá zaváděno. Pro zvolený ilustrativní příklad by ani počítání s těmito čísly nic nezměnilo na jeho celkovém vyznění (při 17 směnách by pracovní doba byla 194,31 hodiny a při 14 směnách by pracovní doba byla 160,02 hodiny).

*Ovšem absolutní rozdíly v počtu hodin oproti fondu pracovní doby jsou zcela odlišné – zaměstnanec A -23 hodin a zaměstnanec B +11,5 hodiny.*

Výše znázorněnou nejednotnost lze řešit právě pomocí koeficientu (v zásadě i fond pracovní doby je vlastně koeficient), který nebude vycházet z pracovních dní pondělí až pátek, ale z kalendářních dní. Nabízí se dvě možnosti:

a. Aritmetický výpočet

Aritmeticky se vypočte pracovní doba připadající na jeden kalendářní den, a to tak, že se vydělí týdenní pracovní doba počtem dní v týdnu.

*Příklad:*

*Stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin / 7 dní v týdnu = 5,714 hodiny na jeden kalendářní den.*

*To znamená měsíční koeficient pro jednotlivé délky kalendářních měsíců:*

- 28 dní – 160 hodin
- 29 dní – 165, 71 hodiny
- 30 dní – 171,43 hodiny
- 31 dní – 177,14 hodiny

b. Výpočet přes průměrný počet týdnů v měsíci

Zákoník práce pro účely výpočtu průměrného výdělku uvádí koeficient, který stanovuje průměrný počet týdnů v kalendářním měsíci.<sup>75</sup> Tento koeficient činí 4,348. Analogicky je možné tento koeficient použít i pro výpočet celkového koeficientu pracovní doby za kalendářní měsíc.

*Příklad:*

*Stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin x 4,348 = 173,92 hodiny.*

---

<sup>75</sup> § 356 odst. 2 zákoníku práce.

Výhoda tohoto koeficientu je ta, že je shodný pro všechny kalendářní měsíce. Ovšem v případě února, který je jediný krátký měsíc v roce (28 nebo 29 dní), může být takto stanovený koeficient příliš vysoký a zapříčinit nepřesnosti.

Ne všechny výše uvedené postupy lze použít i pro konto pracovní doby, aniž by v různých situacích nedocházely ke zkresleným nebo absurdním výsledkům. I proto lze najít v komentářové literatuře poměrně striktní názory, že: „*Krácení stálé mzdy... není možné provádět ve vztahu ke konkrétnímu měsíci, ale vždy ve vztahu k celému vyrovnávacímu období.*“<sup>76</sup>; „*I když stálá mzda při uplatnění konta pracovní doby přísluší zaměstnanci v celém vyrovnávacím období ve stálé měsíční výši, nelze ji s měsíční mzdou zaměňovat... zásadně jiný je způsob jejího krácení. Zatímco u měsíční mzdy se vychází z poměru odpracované a neodpracované doby v konkrétním kalendářním měsíci, u stálé mzdy je třeba vycházet z poměrů vztahujících se k celému vyrovnávacímu období.*“<sup>77</sup>; „*Krácení stálé mzdy by nemělo být prováděno pouze ve vztahu*

---

<sup>76</sup> Viz úplná citace i s příkladem TOMŠÍ, Ivan. Komentář k § 121. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 387: „*Krácení stálé mzdy v případě, že zaměstnanec nepracuje, ačkoliv podle rozvrhu pracovat měl, není možné provádět ve vztahu ke konkrétnímu měsíci, ale vždy ve vztahu k celému vyrovnávacímu období. Jestliže měl zaměstnanec odpracovat v kalendářním měsíci podle rozvrhu například 100 hodin, ale odpracoval pouze 50 hodin, vypočítá se hodnota jedné hodiny z celkového předpokládaného počtu hodin ve vyrovnávacím období a z předpokládané sumy stálých mezd za toto období (bude-li například předpokládaná suma stálých mezd 120 000 Kč a celkový počet hodin za vyrovnávací období 1 000, bude hodnota jedné hodiny 120 Kč); tato hodnota se vynásobí počtem neodpracovaných hodin a odečte od stálé mzdy v daném měsíci. Bude-li v našem případě hodnota jedné hodiny 120 Kč, odečte se ze stálé měsíční mzdy 6 000 Kč za 50 hodin; stálá měsíční mzda se tedy nebude krátit na polovinu, jak by mohlo vyplývat ze skutečnosti, že zaměstnanec odpracoval pouze polovinu pracovní doby v měsíci.*

*Bohužel v případech, kdy zaměstnanec nebude pracovat (například z důvodu nemoci) v kalendářním měsíci, na který měl rozepsáno značné množství pracovní doby, může nastat situace, že rozsah krácení bude vyšší než stálá mzda. I s takovými extrémními situacemi je nutno počítat, zejména bude-li se výše stálé mzdy blížit spodní přípustné hranici.“*

<sup>77</sup> Viz úplná citace ROUČKOVÁ, Dana a HORNA, Vladimír. Komentář k § 121. In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jiří, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 293: „*I když stálá mzda při uplatnění konta pracovní doby přísluší zaměstnanci v celém vyrovnávacím období ve stálé měsíční výši, nelze ji s měsíční mzdou zaměňovat. I ta bývá sice u zaměstnavatelů koncipována tak, že se poskytuje v neměnné měsíční částce, pokud zaměstnanec odpracuje všechny směny podle harmonogramu, a to bez ohledu na rozsah pracovní doby odpracovaný v jednotlivých kalendářních měsících, ale zásadně jiný je způsob jejího krácení, pokud zaměstnanec stanovenou týdenní pracovní dobu neodpracuje. Zatímco u měsíční mzdy se vychází z poměru odpracované a neodpracované doby v konkrétním kalendářním měsíci, u stálé mzdy je třeba vycházet z poměrů vztahujících se k celému vyrovnávacímu období. Stálá mzda zaměstnance se bude z důvodu jeho nepřítomnosti v práci krátit v kalendářním měsíci za neodpracovanou*

*k příslušnému kalendářnímu měsíci, ale částku stálé mzdy připadající na hodinu práce by bylo správné vypočítat ve vztahu k celému vyrovnávacímu období.*<sup>78</sup>

*Příklad:*

*Stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin za týden, vyrovnávací období v délce 13 týdnů (pro přehlednost se jedná o první čtvrtletí přestupného roku, tedy přesně o 3 kalendářní měsíce leden, únor a březen). Za vyrovnávací období má tedy zaměstnanec odpracovat 520 hodin (40 x 13). Stálá měsíční mzda zaměstnance činí 30.000 Kč.*

*Nejprve je nutné vypočíst stálou hodinovou mzdu, která se použije pro krácení. Ta se vypočte jako součet všech stálých mezd za dané vyrovnávací období děleno veškerá stanovená pracovní doba za dané vyrovnávací období. Tj. 90.000 Kč / 520 hodin = 173,077 Kč.*

*Takto vypočtená hodinová stálá mzda se použije pro krácení, kdy za každou neodpracovanou hodinu (či její část) se měsíční stálá mzda pokrátí. Např. zameškal-li zaměstnanec v jednom měsíci 24 hodin, zkrátí se mu měsíční stálá mzda o 4.153,848 Kč (173,077 Kč x 24 hodin), a tedy bude činit 25.847 Kč<sup>79</sup>.*

*Problematické příklady jsou uvedeny v části 3.2.2., která hodnotí neschválenou novelu zákoníku práce, která chtěla tuto metodu jako jedinou možnou povinně zavést.*

Odborný názor ovšem není jednotný a někteří autoři považují za možné používat i „standardní“ postupy pro výpočet, které se jinak aplikují mimo konto pracovní doby.<sup>80</sup>

---

*dobu o částku odpovídající neodpracované době v poměru k pracovní době připadající v rámci vyrovnávacího období v průměru na kalendářní měsíc.“*

<sup>78</sup> Viz úplná citace ROTHOVÁ, Eva. Komentář k § 121. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 654: „*Krácení stálé mzdy by nemělo být prováděno pouze ve vztahu k příslušnému kalendářnímu měsíci, ale částku stálé mzdy připadající na hodinu práce by bylo správné vypočítat ve vztahu k celému vyrovnávacímu období, a to z pracovní doby, která má být v tomto období odpracována, a souhrnu stálé mzdy, která má být v tomto období vyplacena. V opačném případě, pokud by bylo přihlédnuto pouze k příslušnému kalendářnímu měsíci, by mohlo být krácení stálé mzdy neúměrně vysoké, při extrémně malém počtu hodin rozvržené práce, popřípadě neúměrně malé při vysokém počtu hodin rozvržené práce, která má být odpracována.“*

<sup>79</sup> V souladu s § 142 odst. 2 zákoníku práce zaokrouhleno na celé hodiny nahoru.

<sup>80</sup> Viz např. ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*, Praha: Wolters Kluwer, 2010, str. 23 až 26. Nebo GOGOVIČ, Radana, HŮRKA, Petr a ÚLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 108, kde je zmíněno více možných způsobů včetně „standardního“ postupu.

Autor se domnívá, že je v zásadě možné používat různé postupy, a to jak na bázi jednotlivých kalendářních měsíců, tak na bázi celého vyrovnávacího období. Je však vždy nutné přihlídnout k tomu, jak bude ve skutečnosti práce na jednotlivé kalendářní měsíce rozvrhována. Následně je třeba zvolit takový postup, který nebude vykazovat absurdní nebo nespravedlivé výsledky, nebo je aspoň nebude vykazovat příliš často (v některých případech totiž není v zásadě možné se jim vyhnout). Bude tedy rozdíl, jestli konto pracovní doby je zaváděno na pracovišti, kde dochází k rozdílům ve výkonu práce mezi jednotlivými týdny v řádu hodin (pak v zásadě mohou fungovat všechny postupy), nebo kdy je dopředu známo, že rozdíly budou značné – např. po část vyrovnávacího období klidně v délce několika měsíců nebude práce rozvrhována vůbec (typicky sezónní práce např. ve stavebnictví).

#### **2.5.4. Stálá mzda v praxi**

Je-li odměňování v kontu pracovní doby nastaveno výhradně na spodním limitu podle zákoníku práce, kdy zaměstnanci v průběhu vyrovnávacího období dostávají pouze 80 % svého průměrného výdělku a případný zbytek dosažené mzdy až po skončení vyrovnávacího období, jedná se pro zaměstnance o velice nevýhodné nastavení, ve kterém nechtějí pracovat. Při délce vyrovnávacího období 26 týdnů (tj. cca půl roku), tak při běžné výrobě na 100 % zaměstnanci na konci vyrovnávacího období obdrží cca 120 % svého průměrného výdělku (6 měsíců x 20 % průměrné měsíční mzdy, o které je vyplacena stálá mzda každý kalendářní měsíc nižší než skutečně dosažená mzda). Jedná tak o více jak jednu průměrnou měsíční mzdu. Při délce vyrovnávacího období 52 týdnů (tj. cca kalendářní rok), to je už téměř dva a půl násobek průměrné měsíční mzdy ( $20 \% \times 12 = 240 \%$ ). Zaměstnanci toto vnímají jako zadržování mzdy. Navíc se často jedná o zaměstnance v dělnických a nízkokvalifikovaných profesích s nižšími mzdami, kteří jsou na pravidelné výplatě své „plné“ mzdy závislí a nechtějí, nebo si dokonce nemohou dovolit čekat přibližně půl roku, či dokonce téměř celý rok do konce vyrovnávacího období, než dostanou za svoji práci plně zaplacenou. Či se v horším případě dozvědět, že v daném vyrovnávacím období jim zaměstnavatel přidělil menší množství práce, takže dosažená mzda nedosáhla výše vyplacených stálých mezd a žádný doplatek jim tedy nenáleží.

Taktéž odpadá motivace zaměstnanců k výkonu práce přesčas, za kterou dostanou zaplacenou až po konci vyrovnávacího období.

V praxi je tento problém řešen např. průběžným vyplácením záloh na dosaženou mzdu. Lze se setkat se složitým nastavením záloh za vykonanou práci, které zaměstnavatelé zaměstnancům v průběhu vyrovnávacího období vyplácí, aby výše jejich mzdy byla stejná nebo podobná, jako kdyby v kontu pracovní doby nepracovali.

V této souvislosti se nabízí otázka, zda zaměstnavatel může zaměstnanci vyplatit zálohu bez dalšího, nebo s ní musí zaměstnanec souhlasit, či dokonce o ni musí požádat. Zákoník práce sice zálohu na mzdu zmiňuje, ale jen ve dvou dosti specifických případech:

- i. pokud výplatu mzdy před nastoupením dovolené neumožňuje technika výpočtu;<sup>81</sup>
- ii. oprávnění zaměstnavatele srazit ze mzdy zaměstnance *zálohu na mzdu, kterou je povinen vrátit, proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy*.<sup>82</sup>

Zákoník práce tedy zcela mlčí o tom, za jakých podmínek může být záloha na mzdu zaměstnanci poskytnuta. Obdobně k problematice mlčí odborná literatura. V praxi je totiž záloha na mzdu vyplácena na žádost zaměstnance. V poslední době opět nabývají zálohy na mzdu na popularitě, přičemž je někteří zaměstnavatelé nabízejí jako benefit – i když zaměstnavatel nastavuje určitý rámec a pravidla pro vyplácení záloh, záloha je stále vyplácena, až na žádost zaměstnance.<sup>83</sup>

V souladu se základními zásadami občanského a pracovního práva se autor domnívá, že poskytnutí na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele je zcela v souladu se zákoníkem práce. V praxi se většinou vyplácí zálohy na žádost zaměstnance, ale autor se domnívá, že iniciativa může přijít i ze strany zaměstnavatele a stále se jedná o řádný postup. Typicky v našem případě konta pracovní doby, kdy se jednoznačně jedná o postup ve prospěch zaměstnanců, aby nemuseli na dosaženou mzdu čekat celou řadu měsíců. Výjimkou by byla snad jen situace, kdyby tak zaměstnavatel činil ve zlé víře s tím, že by věděl, že zaměstnanci v budoucnu na mzdu, na kterou mu chce vyplatit zálohu, nevznikne právo (např. protože s ním hodlá ukončit pracovní poměr).

Podle názoru autora je možné poskytnout zaměstnanci zálohu i bez jeho výslovného souhlasu. Zaměstnavatel však musí zaměstnance jasně informovat o tom, že se jedná o zálohu,

---

<sup>81</sup> § 141 odst. 4. zákoníku práce.

<sup>82</sup> § 147 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

<sup>83</sup> Podrobněji viz HOVORKOVÁ, Kateřina. Proč čekat měsíc, výplata může být každý den. Nový benefit je stále oblíbenější. In: aktuálně.cz [online]. 27.8.2021.

kteřá bude v budoucnu zúčtována a že po něm může být požadováno její vrácení. Zároveň by zaměstnanci mělo být umožněno, aby výplatu zálohy odmítl.

Dalším řešením, se kterým se autor v praxi setkal, bylo, že zaměstnavatel vyplácel zaměstnancům namísto stálé mzdy jejich skutečně dosaženou mzdu ve stejné výši, jako kdyby v kontu pracovní doby nepracovali. Zaměstnavatel totiž výhodu konta pracovní doby vnímal především v jeho flexibilitě při rozvrhování pracovní doby, ne v možné úspoře finančních prostředků v případě nedostatku práce.

### 2.5.5. Stálá mzda a srážky ze mzdy

Nejprve je vhodné zmínit, že příjmem se pro účely srážek ze mzdy podle zákoníku práce rozumí jak mzda, tak i jiné příjmy zaměstnance ze základního pracovněprávního vztahu.<sup>84</sup> Jinými příjmy zaměstnance jsou:

- i. odměna z dohody;
- ii. náhrada mzdy;
- iii. odměna za pracovní pohotovost;
- iv. odstupné;
- v. peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním;
- vi. odměny při pracovním nebo životním jubileu, při odchodu do důchodu nebo za poskytnutí pomoci při živelných a jiných mimořádných událostech.<sup>85</sup>

Za mzdu (příjem) se považuje jak samotná „základní“ mzda zaměstnance, tak veškerá další plnění poskytovaná za práci<sup>86</sup>, tedy různé složky mzdy a mzdové příplatky (např. za práci v noci, v sobotu a neděli, ve svátek nebo přesčas).

Srážkám ze mzdy tak podléhá jak průběžně vyplácená stálá mzda zaměstnance, tak i případný doplatek do výše dosažené mzdy, který se zaměstnanci vyplácí na konci vyrovnávacího období nebo na konci pracovního poměru.

---

<sup>84</sup> § 145 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>85</sup> § 145 odst. 2 ve spojení s § 224 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>86</sup> Viz např. ROTHOVÁ, Eva. Komentář k § 109. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 626.



Podle § 148 odst. 2 zákoníku práce veškeré srážky ze mzdy smějí být prováděny jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu<sup>87</sup>. Zaměstnanci jsou tímto ustanovením chráněni, aby jim nemohla být sražena příliš velká částka ze mzdy, nebo dokonce celá jejich mzda, a aby jim zůstala aspoň minimální částka nutná k obživě. Jedná se o tzv. nezabavitelnou částku. Zároveň je celý mechanismus nastaven motivačně, aby při vyšších příjmech zaměstnanec překračujících nezabavitelnou část zaměstnanci zůstávala alespoň určitá část příjmu. Až překročí-li příjmy zaměstnanec určitou částku, může se sražen vše nad tuto částku.

Právě toto ustanovení má však klíčový dopad na srážky ze mzdy v kontu pracovní doby. V případě, že se jedná o opakované a dlouhodobé srážky ze mzdy – typicky srážky ze mzdy z titulu exekuce, výkonu rozhodnutí nebo insolvence, má výše čistého příjmu zaměstnanec zásadní vliv na maximální výši srážených částek.

*Příklad:*

*Zaměstnanec má měsíční hrubou mzdu 40.000 Kč. Jeho čistá měsíční mzda tak činí 32.170 Kč (zohledněna daň z příjmu a sleva na poplatníka a odvody na zdravotní a sociální pojištění). Po uplatnění maximálních srážek obdrží 16.816 Kč.<sup>88</sup> Za 6 měsíců tak jeho čistý příjem činí 100.896 Kč.*

*Pokud zaměstnanec bude zařazen do konta pracovní doby a jeho průměrný výdělek bude shodný jako jeho měsíční mzda, jeho stálá mzda ve výši 80 % bude činit 32.000 Kč. Jeho čistá měsíční mzda za prvních 5 měsíců vyrovnávacího období bude činit 26.250 Kč Po uplatnění maximálních srážek obdrží 14.844 Kč.*

*Poslední měsíc vyrovnávacího období obdrží taktéž stálou mzdu 32.000 Kč a dále doplatek ve výši 48.000 Kč (6 měsíců x 8.000 Kč odpovídajících doplatku 20 % do dosažené mzdy), tj. celkem 80.000 Kč. Jeho čistá mzda za poslední měsíc vyrovnávacího období tak bude činit 61.770 Kč. Po uplatnění maximálních srážek obdrží 17.263 Kč.*

---

<sup>87</sup> Konkrétně § 276 až 302 občanského soudního řádu.

<sup>88</sup> Výpočty provedeny ke stavu k 1. 4. 2022 prostřednictvím Kalkulátoru splátek pro oddlužení plněním splátkového kalendáře vytvořeného Ministerstvem spravedlnosti dostupným zde: <https://insolvence.justice.cz/kalkulator-splatek/>. Výpočty vycházejí z toho, že zaměstnanec nemá žádné děti, vyživované osoby nebo manželku či manžela.

*Za 6 měsíců tak čistý příjem zaměstnance v kontu pracovní doby činí 91.483 Kč, tedy o 9.413 Kč méně, než kdyby v kontu pracovní doby nepracoval. Jedná se o pokles čistého příjmu o více než 9 %.*

V současnosti je v České republice počet povinných v exekuci okolo 700.000 a na každého připadá v průměru více jak 6 exekucí.<sup>89</sup> Pokud jsou tito lidé zaměstnání, jsou nařizeny exekuční srážky ze mzdy. Vzhledem k celkovému počtu povinných v exekuci lze usuzovat, že těmito dlouhodobými srážkami ze mzdy jsou postiženy statisíce osob, přičemž se většinově jedná o zaměstnance s nižšími příjmy, kteří pracují právě na pracovních pozicích a pracovištích, kde by bylo pro zaměstnavatele výhodné zavést konto pracovní doby. Pro tyto zaměstnance je však přechod do konta pracovní doby se stálou mzdou stanovenou na dolním limitu zákonu práce nebo blízko u něho (80 % průměrného výdělku) natolik nevýhodný, že při jeho zavedení se jim vyplatí najít si jinou, a to i méně placenou práci. Zaměstnavatelé tak čelí dilematu, zda vůbec zavést konto pracovní doby a riskovat odchod nemalé části zaměstnanců. Když se nakonec pro konto pracovní doby rozhodnou, většinou zavádí takové mechanismy výplaty stálé mzdy a případně záloh na dosaženou mzdu, aby zaměstnanci měli stejné nebo obdobné příjmy, jako kdyby konto pracovní doby vůbec nebylo zavedeno.

#### **2.5.6. Stálá mzda versus minimální a zaručená mzda**

Zákoník práce nikterak neřeší výši stálé mzdy oproti minimální mzdě<sup>90</sup> a jednotlivým úrovním zaručené mzdy, které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce<sup>91</sup>. Je jednoznačné, že i zaměstnancům pracujícím v kontu pracovní doby musí být poskytnuta ochrana v podobě minimální a zaručené mzdy. Jejich konkrétní výše sjednané, určené nebo stanovené mzdy musí dosahovat alespoň výše minimální mzdy nebo příslušné úrovně zaručené mzdy. Jak bylo výše vysvětleno, tato konkrétní výše sjednané, určené anebo stanovené

---

<sup>89</sup> Viz Exekutorská komora české republiky. EK ČR: *V Česku ubylo lidí s exekucemi, méně je i nezletilých dlužníků* [online]. 3.5.2022.

<sup>90</sup> § 111 zákoníku práce.

<sup>91</sup> § 112 zákoníku práce.

mzdy se používá až při konečném vyúčtování mzdy na konci vyrovnávacího období. V průběhu vyrovnávacího období zaměstnanci přísluší pouze tzv. stálá mzda.

V odborné literatuře se lze setkat s rozdílnými názory, tedy že stálá mzda vyplácená na měsíční bázi

- i. nemusí dosahovat alespoň výše minimální či příslušné úrovně zaručené mzdy;<sup>92</sup>
- ii. musí vždy dosahovat alespoň výše minimální mzdy nebo příslušné úrovně zaručené mzdy.<sup>93</sup>

i. Stálá mzda nemusí dosahovat minimální / zaručené mzdy

Stálá mzda vyplácená na měsíční bázi nemusí dosahovat alespoň výše minimální či příslušné úrovně zaručené mzdy. Ustanovení ohledně stálé mzdy je vlastně speciální. Aby však byla zajištěna alimentární funkce mzdy, je zajišťována ochrana zaměstnance na úrovni celého vyrovnávacího období. Pokud by tedy výše dosažené mzdy za celé vyrovnávací období nedosahovala alespoň výše minimální mzdy nebo příslušné úrovně zaručené mzdy, zaměstnanci by náležel doplatek stejně jako náleží zaměstnancům, kteří nepracují v kontu pracovní doby.<sup>94</sup> Doplatek by byl právě ve

---

<sup>92</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*, Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 20.

<sup>93</sup> Viz TOMŠÍ, Ivan. Komentář k § 121. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. 2. aktualizované vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 386: „*Stanovení nejnižší úrovně stálé mzdy zákoníkem práce nemůže nahrazovat stanovení minimální výše výdělku ve fázi výplaty formou minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy. I při uplatnění konta pracovní doby proto platí, že mzda (i když je shodná se stálou mzdou) zúčtovaná zaměstnanci k výplatě nesmí být nižší než minimální mzda nebo nejnižší úroveň zaručené mzdy. Zjednodušeně lze pak vyslovit pravidlo, že stálá mzda nesmí být nižší než minimální mzda nebo nejnižší úroveň zaručené mzdy (toto pravidlo by neplatilo, jestliže by zaměstnanci byla vyplacena ještě jiná složka mzdy než stálá mzda - viz další text).*“ HŮRKA, Petr. Komentář k § 120. In: HŮRKA, Petr, VRAJÍK, Michal, ELIÁŠ, Karel a BEZOUŠKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání 1. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022, s. 318: „*Je třeba upozornit, že i stálá mzda je mzdou ve smyslu § 109 odst. 1 ZP, a proto nemůže být poskytována v nižší částce, než činí aktuální výše minimální mzdy (§ 111 ZP) a za stanovených podmínek než činí aktuální výše zaručené mzdy (§ 112 ZP).*“ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008, s. 137. Nebo SALAČ, Jirí a DVOŘÁK, Michal. *Konto pracovní doby a zkušenosti s jeho implementací*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, (6), s. 11.

<sup>94</sup> § 111 odst. 3 zákoníku práce.

výši rozdílu mezi součtem minimální / zaručené mzdy za dané vyrovnávací období a dosaženou mzdou zaměstnance za toto vyrovnávací období.

*Příklad:*

*Vyrovňovací období 1. 1. až 31. 3. 2024. Hodinová mzda zaměstnance je určena mzdovým výměrem ve výši minimální mzdy 96,40 Kč. Stálá mzda zaměstnance činí 13.413 Kč (jedná se o nového zaměstnance, takže je stanovena jako 80 % jeho hodinové mzdy, která je zároveň považována za průměrný výdělek zaměstnance – 96,4 Kč x 40 hodin týdenní pracovní doba x 4,348 [koeficient počtu týdnů v kalendářním měsíci podle § 356 odst. 2 zákoníku práce] x 80 %).*

*Zaměstnanci za 3 měsíce vyrovnávacího období bylo vyplaceno 40.239 Kč (3 x 13.413 Kč). Zaměstnanec za stejnou dobu odpracoval 450 hodin. Jeho dosažená mzda tak dosáhla výše 43.380 Kč. Za normálních okolností by měl obdržet doplatek ve výši 3.141 Kč (rozdíl oproti součtu vyplacených stálých mezd). V tomto případě je ovšem ještě nutné zkontrolovat, jestli dosažená mzda odpovídá výši minimální mzdy. Nabízí se dva přístupy – vycházet z:*

- a. měsíční minimální mzdy; nebo*
- b. hodinové minimální mzdy.*

*Za jednodušší a přehlednější lze považovat výpočet pomocí měsíční mzdy. Na druhou stranu byla-li mzda určena jako hodinová, logicky by i výpočet minimální mzdy měl postaven na její hodinové podobě. Zákoník práce obecně bez ohledu na typ rozvržení pracovní doby umožňuje oba přístupy a říká, že se má způsob počítání doplatku sjednat, stanovit nebo určit předem. Pokud se tak nestane, má se použít minimální hodinová mzda.*

- a. Vyrovnávací období v délce 3 kalendářních měsíců, tedy 3 x měsíční minimální mzda 16.200 Kč, tj. 48.600 Kč a doplatek by tak činil 5.220 Kč (48.600 Kč – dosažená mzda ve výši 43.380 Kč).*
- b. V případě výpočtu pomocí hodinové minimální mzdy nelze vycházet ze skutečně odpracované doby, protože zaměstnavatel není povinen zaměstnanci přidělovat práci po celou stanovenou týdenní pracovní dobu. Ochrana prostřednictvím hodinové minimální mzdy by tak zcela selhala. Je proto nutné vyjít z fikce, že by zaměstnanec odpracoval veškerou pracovní*

*dobu, která na dané vyrovnávací období připadá. Vyrovnávací období v délce 13 týdnů, to znamená při 40hodinové týdenní pracovní době 520 hodin práce. Minimální mzda za celé období tak je 50.128 Kč (520 hodin x 96,4 Kč) a doplatek by tak činil 6.748 Kč (50.128 Kč – dosažená mzda ve výši 43.380 Kč)*

Kdyby byla „základní“ mzda zaměstnance sjednána, určena nebo stanovena jako měsíční ve výši minimální / zaručené mzdy a zaměstnanec odpracoval standardně celý měsíc, jeho dosažená mzda by se vždy alespoň rovnala minimální mzdě a žádný doplatek by nebylo nutné řešit. Samozřejmě za podmínky, že tento postup byl předem sjednán, určen nebo stanoven. To lze zaměstnavatelů velice doporučit, jinak by museli dodržování minimální / zaručené mzdy kontrolovat a případně postupovat podle bodu b. výše.

*Příklad:*

*Základní parametry stejné jako v příkladě výše, ale měsíční mzda určena ve výši minimální mzdy 16.200 Kč. Dosažená mzda zaměstnance by tak byla ve výši 3 x 16.200 Kč, tj. 48.600 Kč, a žádný doplatek by mu nenáležel.*

Pozor je třeba dát jenom na způsob krácení stálé mzdy. To znamená zkontrolovat, aby krácení nebylo v některých případech vysoce disproporční. Nemělo by se zejména stát, že když zaměstnanec nebude pracovat po část měsíce, na který mu bylo rozvrženo málo hodin, bude krácení vycházet pouze z daného měsíce (viz metody krácení stálé mzdy část 2.5.3. a dále část 3.2.2. včetně příkladů).

ii. Stálá mzda musí dosahovat minimální / zaručené mzdy

Při tomto výkladu je situace daleko jednodušší, protože je nutné už samotnou stálou mzdu nastavit tak, že bude alespoň ve výši minimální nebo příslušné úrovně zaručené mzdy.

Autor se spíše přiklání k prvnímu výkladu, protože druhý výklad vychází pouze z toho, že mzda se vyplácí a účtovává na měsíční bázi, a tedy že ustanovení o stálé mzdě není speciální

k ustanovením o minimální a zaručené mzdě. Zároveň nijak nezohledňuje, že při výpočtu průměrného výdělku je již pamatováno na zajištění minimální / zaručené mzdy.<sup>95</sup> Kdyby zákonodárce požadoval, aby stálá mzda vždy dosahovala úrovně minimální či zaručené mzdy, lze předpokládat, že by to výslovně uvedl, případně že by její výši nenavazoval jen na 80 či 85 % průměrného výdělku, což je výše, která může být pod výší minimální / zaručené mzdy (konkrétně 100 % průměrného výdělku musí dosáhnout alespoň výše minimální / zaručené mzdy).<sup>96</sup>

Požadavek na to, aby mzda zaměstnance neklesla pod určitou minimální úroveň, je zabezpečen v obou případech. Alimentační funkce mzdy je tedy v obou případech zachována. Při použití prvního výkladu se však může stát, že doplatek bude poskytnut až po delší době. U druhého výkladu má zaměstnanec jistotu minimálního příjmu v každém jednotlivém měsíci.

Z pohledu zaměstnance je jistě výhodnější druhý výklad, zejména pak v případě minimální mzdy (či nejnižších úrovní mzdy zaručené), kdy mzda zaměstnance je tak nízká, že pro zaměstnance může být obtížné s ní vyjít až do případného doplatku na konci vyrovnávacího období. Jakýkoliv propad mzdy může být pro zaměstnance finančně velice náročný a může pro něj znamenat nemalé obtíže.

Z pohledu zaměstnavatele bude druhý výklad v krajních případech znamenat, že bude muset navýšit stálou mzdu zaměstnance nad 80 % jeho průměrného výdělku. Jak je uvedeno výše v článku 2.5.4., zaměstnavatelé v praxi stálou mzdu skutečně často navyšují, a to nejenom do výše minimální nebo zaručené mzdy (vlastně dokonce bez ohledu na jejich výše), ale až do výše mzdy nebo téměř do její výše, kterou by zaměstnanec obdržel, kdyby v kontu pracovní doby vůbec nepracoval.

---

<sup>95</sup> § 357 odst. 1 zákoníku práce: „*Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111) nebo příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112), na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě nebo příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy...*“

<sup>96</sup> Pro úplnost je nutné uvést, že navyšování průměrného výdělku na příslušnou úroveň zaručené mzdy bylo do zákoníku práce začleněno s účinností až od 30. 7. 2020 – do té doby byl navyšován průměrný výdělek pouze do výše minimální mzdy. To však tomuto argumentu zásadně neubírá na síle, protože zákonodárce i přes toto ustanovení navázal výši stálé mzdy na určité procento průměrného výdělku, které mohl být nižší než minimální mzda. Původní znění § 357 odst. 1 zákoníku práce: „*Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111), na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku (§ 355).*“

### 3. Zhodnocení neschválené novely

Dne 9. září 2016 byla rozeslána poslancům novela zákoníku práce, která po mnohých letech měla ve větším rozsahu novelizovat zákoník práce.<sup>97</sup> Tato novela z dílny Ministerstva práce a sociálních věcí měla mimo jiné měnit i úpravu konta pracovní doby. Bohužel se tato novela v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky do konce jejího volebního období v roce 2017 nestihla projednat a navrhované změny týkající se konta pracovní doby se v budoucnu neobjevily ani v žádném dalším návrhu novely zákoníku práce, přestože velká část této novely byla nakonec použita a tvořila základ tzv. „koncepční“ novely přijaté v roce 2020, která vyšla ve Sbírce zákonů pod č. 285/2020.

#### 3.1. Definiční změny a změny v rozvrhování pracovní doby

Navrhovaná novela v oblasti konta pracovní doby neřešila pouze drobné změny a upřesnění, ale dotýkala se samotné koncepce daného institutu a s ohledem na praktické zkušenosti a hlavně obtíže při jeho aplikaci se snažila přinést snadnější a jasnější pravidla. Koncepční změnou byl bezesporu plán na zavedení tzv. *zvláštních pracovních režimů*, které by byly uvedeny v nové hlavě III části čtvrté zákoníku práce. Kromě použití tohoto nadpisu bylo navrhováno, aby u každého z těchto zvláštních pracovních režimů toto bylo hned v úvodu uvedeno. Zvláštním pracovním režimem kromě konta pracovní doby mělo být i pružné rozvržení pracovní doby.

Dále měla být odstraněna výslovná zmínka o kontu pracovní doby v § 34b odst. 1 zákoníku práce, který měl kromě zpřesnění, že zaměstnavatel musí nejenom rozvrhovat stanovenou nebo kratší pracovní dobu zaměstnance, ale že v tomto rozsahu mu musí práci i přidělit, obsahovat obecnou výjimku – *není-li v tomto zákoně stanoveno jinak*.

---

<sup>97</sup> Sněmovní tisk č. 903/0. Novela z. – zákoník práce – EU, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013-2017.

### 3.1.1. Přidělování méně práce

To, že zaměstnavatel nemusí v kontu pracovní doby rozvrhovat stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu, mělo být uvedeno až přímo u konta pracovní doby.<sup>98</sup> I když se jedná pouze o formální změnu, určitě by přispěla k lepšímu pochopení a přehlednosti.

Zcela jinak však mělo být řešeno (ne)přidělování práce v kontu pracovní doby. Původní úprava, která přinášela různé možnosti interpretace (podrobně viz část 2.1.), měla být nahrazena tak, že by se i v kontu pracovní doby uplatnily jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele. Legislativně bylo navrhováno vypuštění poslední věty v § 208, tedy výjimky pro konto pracovní doby. Překážky v práci na straně zaměstnavatele by se tak pro všechny typy rozvržení pracovní doby uplatňovaly shodně. Důvodová zpráva toto odůvodňovala takto:

*„Jestliže zaměstnanci odpadne předem rozvržená směna z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 208, je nutné respektovat, že i zaměstnanci zařazenému v kontu pracovní doby v takovém případě přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, nikoli, aby byla vyloučena jako dosud. Praxe ukázala, že v těchto případech zaměstnanci nepřísluší ani stálá mzda podle § 120 odst. 1, ani její náhrada, což mělo negativní důsledky zejména v situaci, kdy se zaměstnanec nacházel v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény a neměl tedy ani právo na náhradu mzdy podle § 192. Taková situace je však z hlediska sociálních aspektů pro zaměstnance nepřijatelná.“<sup>99</sup>*

Ač by aplikace jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele znamenala značné oslabení flexibility, které konto pracovní doby umožňuje (při výkladu prezentovaném v části 2.2.3), lze tuto změnu, která má vylepšit již tak poněkud překerní postavení zaměstnance v kontu pracovní doby, chápat. Nejasná je ovšem argumentace ohledně negativních důsledků např. při dočasné neschopnosti nebo karanténě. Autor se s takovou situací v praxi nikdy nesetkal a domnívá se, že by negativní důsledky neměly nastat. Pokud zaměstnavatel dle rozvrhu pracovní doby nepřidělí práci, i nadále je zachován původní rozvrh (nedojde k jeho změně, ale pouze k tomu, že podle něj není vykonána práce). Dojde-li následně k souběhu jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce a uvedených překážek v práci na straně zaměstnance

---

<sup>98</sup> Návrh změny § 86 odst. 1: „Konto pracovní doby je zvláštní pracovní režim, ve kterém zaměstnavatel nemusí rozvrhovat stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, a který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.“

<sup>99</sup> Sněmovní tisk č. 903/0. Novela z. – zákoník práce – EU, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013-2017. Návrh zákona včetně důvodové zprávy, s. 62 a 63.



(dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa), má se tato doba posoudit právě jako dané překážky v práci na straně zaměstnance, a to po dobu, která byla zaměstnanci rozvržena v původním rozvrhu pracovní doby. Zaměstnanec se tedy zkrátí stálá mzda a za tuto dobu se mu poskytne náhrada mzdy v příslušné výši.

Přednost překážek na straně zaměstnance před překážkami na straně zaměstnavatele potvrzuje i ustálená rozhodovací praxe Nejvyššího soudu, která stanovuje předpoklad, že se překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce uplatní, jen když zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat<sup>100, 101</sup>.

Navíc tuto situaci u dočasné pracovní neschopnosti a karantény výslovně řeší i zákoník práce v § 192 odst. 1, poslední věta: „*Vznikne-li zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény právo na náhradu mzdy nebo platu podle věty první až třetí, nepřísluší mu současně náhrada mzdy nebo platu z důvodu jiné překážky v práci.*“

Dále bylo navrhováno odstranění speciálního ustanovení ohledně překážek v práci na straně zaměstnance.<sup>102</sup> Jak bylo správně uvedeno v důvodové zprávě, toto ustanovení je redundantní, „*jelikož při uplatnění konta pracovní doby neexistují žádné výjimky týkající se vzniku překážky v práci na straně zaměstnance a ani v posuzování doby trvání této překážky v práci jako odpracované doby, tj. posuzuje se stejně jako u jiných zaměstnanců v standardních pracovních režimech.*“<sup>103</sup>

### 3.1.2. Přidělování více práce

Novela též řešila opačný problém, tedy jak přistoupit k situaci, kdy je potřeba, aby zaměstnanec konal práci mimo rámec daného rozvrhu pracovní doby, přičemž tato práce nemusí být prací přesčas, protože ta se v kontu pracovní doby zjišťuje až na konci vyrovnávacího

---

<sup>100</sup> Např. rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1645/2020 ze dne 17. 12. 2020 nebo sp. zn. 21 Cdo 2745/2013 ze dne 27. 5. 2014.

<sup>101</sup> Je však otázka, zda Nejvyšší soud zvažil všechny možnosti, které připadají v úvahu, a zda skutečně toto pravidlo má platit absolutně, a to i pro tzv. částečnou nezaměstnanost. Autor se domnívá, že ne – viz 8. ČÁSTEČNÁ NEZAMĚSTNANOST A SVÁTEK A JEJÍ SOUBĚH S JINÝMI PŘEKÁŽKAMI V PRÁCI. In: Asociace pro kolektivní vyjednávání. *Výkladová stanoviska AKV (II.)* [online]. 2. 12. 2010, s. 8 a 9. Jelikož se však částečná nezaměstnanost v kontu pracovní doby nemůže uplatnit, není třeba se touto otázkou hlouběji zabývat.

<sup>102</sup> § 97 odst. 5 zákoníku práce.

<sup>103</sup> Sněmovní tisk č. 903/0. Novela z. – zákoník práce – EU, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013-2017. Návrh zákona včetně důvodové zprávy, s. 56.

období.<sup>104</sup> V praxi je v současnosti nutné tento nedostatek právní úpravy překlenout výkladem, který však nelze opřít o žádné výslovné ustanovení zákoníku práce (podrobněji viz část 2.2.1.).

Návrh k této práci přistupuje ohledně jejího výkonu stejně jako k práci přesčas.<sup>105</sup> Dle autora se jedná o velice vhodné a správné řešení, které zaměstnancům poskytuje stejnou ochranu jako u jiných typů rozvržení pracovní doby a zároveň přináší dostatečnou flexibilitu zaměstnavatelům. Fakticky se jedná o legislativní zakotvení „rozumného“ výkladu, který autor zastává i za současné právní úpravy.

Kromě výše uvedeného přiblížení konta pracovní doby ostatním typům rozvržení, mělo být přidáno ještě jedno nové stanovení do části týkající se dnů pracovního klidu. Za den pracovního klidu měl být při uplatnění konta pracovní doby považován i takový den, na který byla rozvržena směna v délce kratší, než odpovídá polovině průměrné směny dle stanovené nebo kratší pracovní doby při pětidenním pracovním týdnu.<sup>106</sup>

*Příklad:*

*40hodinová týdenní pracovní doba. Při pětidenním pracovním týdnu má průměrná směna délku 8 hodin ( $40 / 5 = 8$ ). Polovina této doby jsou 4 hodiny, takže pravidlo by se týkalo všech dní, na které by byla rozvržena směna kratší než 4 hodiny.*

*Při 37,5hodinové týdenní pracovní době by průměrná směna měla délku 7,5 hodiny a její polovina by byla 3,75 hodiny.*

Ve dny, kdy by měl zaměstnanec rozvrženu směnu v kratší délce, by mu bylo možné nařídit více práce jen výjimečně a pouze ve vyjmenovaných případech<sup>107</sup> nebo s jeho souhlasem. Je však otázka, jak by slovo výjimečně bylo v tomto kontextu vykládáno.

---

<sup>104</sup> § 98 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>105</sup> Návrh nového znění odst. 4 § 86 zákoníku práce: „Zaměstnavatel může při uplatnění konta pracovní doby nařídit nebo se zaměstnancem dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn, a to v rozsahu a za podmínek stanovených v § 93. Ustanovení § 98 odst. 2 tím není dotčeno.“

<sup>106</sup> Původní znění § 91 s vyznačením nově navrhované části: „Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadají nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky. Za den pracovního klidu se při uplatnění konta pracovní doby považuje i den, ve kterém zaměstnavatel předem nerozvrhl zaměstnanci směnu nebo ji rozvrhl v rozsahu kratším, než odpovídá polovině průměrné délky směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby při pětidenním pracovním týdnu.“

<sup>107</sup> § 91 odst. 2 a 4 zákoníku práce.

Řešení zásadního problému, který spočívá v nejasné a problematické formulaci odst. 3 (dny nepřetržitého odpočinku), který se týká nejenom konta pracovní doby, ale všech typů rozvržení pracovní doby, však zákonodárce nenavrhl.<sup>108</sup>

### 3.1.3. Krácení nepřetržitých odpočinků

V návaznosti na zavedení nového pojmu zvláštní pracovní režimy, mělo dojít taktéž k rozšíření důvodů, pro které je možné krátit nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami (§ 90 zákoníku práce) a nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92 zákoníku práce). Tyto důvody jsou pro oba odpočinky shodné a jsou uvedeny v § 90 odst. 2 zákoníku práce. Poté, co bylo ze zákoníku práce odstraněno výslovné uvedení, že konto pracovní doby je druhem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby<sup>109</sup>, je otázka, zda je možné při uplatnění konta pracovní doby přistoupit ke krácení odpočinků bez naplnění některého z dalších vyjmenovaných důvodů. To je ovšem v kontu pracovní doby extrémně náročné, protože pravděpodobně nejčastějším důvodem pro krácení je výkon práce přesčas, která je v kontu pracovní doby definována odlišně, a tedy je tento důvod v praxi téměř nepoužitelný. Jak je podrobněji uvedeno v části 2.3., autor se stále domnívá, že konto pracovní doby je druhem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, a proto lze tento důvod pro krácení nepřetržitých odpočinků použít.

---

<sup>108</sup> Viz ŠTEFKO, Martin. Komentář k § 91. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 506: „Ustanovení § 91 se kogentně zmiňuje o dnech pracovního klidu jako celku, tedy o kalendářních dnech počínajících 00.01 hodinou a končících 24.00 hodinou. Je proto otázkou, zda se režim výjimečnosti výkonu práce (bod II. výkladu) vztahuje též na dobu před počátkem vlastního nepřetržitého odpočinku v práci (tj. před počátkem 35hodinového odpočinku, který může počínat například od 13 hodin v sobotu). Dikce zákona zřejmě svědčí pro výklad, že za den pracovního klidu je nutno považovat celý kalendářní den, tedy též den, na nějž připadne i jen jedna hodina nepřetržitého odpočinku v práci. Takový výklad však neodpovídá smyslu úpravy doby odpočinku jako minimální. Takovýmto výkladem dochází fakticky k rozšíření délky nepřetržitého odpočinku z 35 hodin na 48 hodin. Pro zaměstnavatele tak stěžejí může platit, že pracovní dobu je možno rozvrhnout do šestidenního pracovního týdne (§ 81 odst. 2), ale naopak musí vždy pracovní dobu rozvrhnout do pětidenního či kratšího pracovního týdne. Zaměstnavatel totiž v takovém případě nemůže pro nařízení „běžné“ směny do šestého pracovního dne využít žádnou výjimku upravenou v § 91 (s výjimkou zaměstnavatele majícího nepřetržitý provoz). Potenciální zbytkové hodiny (v našem případě, kdy nepřetržitý odpočinek počíná od 13 hod., jde o 13 hodin) je tak možno využít pouze pro výkon nutných prací, které nemohou být provedeny v pěti pracovních dnech. Za takového výkladu by navíc v podstatě nebylo nutné upravovat 48hodinový nepřetržitý odpočinek v týdnu pro mladistvé zaměstnance. Všichni zaměstnanci by totiž měli „nárok“ na 48 hodin, kdy by jim zaměstnavatel nemohl nařídit směnu pro výkon běžné práce.“

<sup>109</sup> Novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb. účinná od 1. 1. 2012.

Navrhovaná novela tento problém elegantně vyřešila tím, že konto pracovní doby výslovně přidala mezi důvody pro krácení nepřetržitých odpočinků.

### **3.2. Změny v odměňování a stálé mzdě**

#### **3.2.1. Stálá mzda a minimální a zaručená mzda**

Návrh hodlal výslovně zavést, že stálá mzda nesmí být nikdy nižší než minimální mzda. V případě, že by stálá mzda byla stanovována vnitřním předpisem, nesmí být nižší než příslušná úroveň zaručené mzdy.<sup>110</sup>

I když se jedná o ustanovení, které by v některých případech znamenalo, že stálá mzda bude muset činit více než 80 % průměrného výdělku, jedná o poměrně malou zátěž pro zaměstnavatele ve srovnání s tím, že by příjem zaměstnanců mohl být velice nízký a mohla tak být oslabena alimentární funkce mzdy. Navíc by návrh odstranil různé výklady, kdy někteří autoři dovozovali povinnost poskytovat stálou mzdu ve výši minimální nebo příslušné úrovně zaručené mzdy už za současné úpravy.

#### **3.2.2. Krácení stálé mzdy**

Novela chtěla zavést konkrétní postup pro krácení stálé mzdy. Z možných přístupů – krácení na bázi kalendářního měsíce, nebo ve vztahu k celému vyrovnávacímu období – zvolila druhý z nich.<sup>111</sup> Podrobné odůvodnění uvádí důvodová zpráva:

---

<sup>110</sup> Navrhované znění odst. 1 § 120 zákoníku práce: „Uplatní-li se konto pracovní doby podle § 86 a 87, poskytuje se zaměstnanci ve vyrovnávacím období podle § 86 odst. 3 a § 87 odst. 3 zvláštní forma mzdy (dále jen „stálá mzda“). Stálá mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem na jednotlivé kalendářní měsíce ve shodné měsíční výši. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku, a současně nesmí být sjednána v kolektivní smlouvě nižší než minimální mzda nebo stanovena vnitřním předpisem nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy.“

<sup>111</sup> Navrhované znění odst. 3 § 120 zákoníku práce: „Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší. Stálá mzda se v příslušném kalendářním měsíci zkrátí o násobek počtu neodpracovaných hodin a částky, která se vypočte jako podíl úhrnu předpokládaných stálých mezd, které mají být zaměstnanci za vyrovnávací období vyplaceny a celkového počtu hodin, které má zaměstnanec ve vyrovnávacím období odpracovat. Postup podle § 111 odst. 2 a § 112 odst. 3 písm. a) se nepoužije.“

„Pokud by se krácení stálé mzdy provádělo úměrně k pracovní době rozvržené v příslušném kalendářním měsíci, mohlo by být neúměrně vysoké, při extrémně malém počtu hodin rozvržené práce, popř. neúměrně malé při vysokém počtu hodin rozvržené práce, která má být odpracována.

Druhou možností je krácení stálé mzdy ve vztahu k celému vyrovnávacímu období s tím, že částka stálé mzdy připadající na hodinu práce se vypočte z pracovní doby, která má být v tomto období odpracována, a souhrnu stálé mzdy, která má být v tomto období vyplacena.

Vzhledem k tomu, že krácení stálé mzdy ve vztahu ke kalendářnímu měsíci může vést k poškozování mzdových práv zaměstnance, navrhuje se jako přesnější a spravedlivější vycházet z celého vyrovnávacího období.

Předpokládá se tento postup: Stálá mzda v příslušném kalendářním měsíci se zkrátí o násobek počtu neodpracovaných hodin a částky, která se vypočte jako podíl úhrnu předpokládaných stálých mezd, které mají být zaměstnanci za vyrovnávací období vyplaceny a celkového počtu hodin, které má zaměstnanec ve vyrovnávacím období odpracovat.

$$SMZ = SMS_{StM} - PNH \times \Sigma SMVO : \Sigma HVO$$

*SMZ - zkrácená stálá mzda v příslušném kalendářním měsíci*

*SMS<sub>StM</sub> - sjednaná nebo stanovená stálá mzda*

*PNH – počet neodpracovaných hodin v příslušném kalendářním měsíci*

*ΣSMVO – součet sjednaných nebo stanovených stálých mezd za vyrovnávací období*

*ΣHVO – součet hodin, které mají být odpracovány ve vyrovnávacím období (odpovídající stanovené týdenní pracovní době)<sup>112</sup>*

Ačkoliv se jedná o racionální řešení, i tak při něm mohou vznikat absurdní situace, které nebude jasné, jak správně řešit. Při déle trvající absenci, zejména při absenci celý kalendářní měsíc, však tato metoda prakticky nikdy nevede ke krácení na 0 Kč, anebo krátí na zápornou částku, i když zaměstnanec pracoval 1 den.

*Příklad:*

*Stálá mzda: 20.000 Kč měsíčně; vyrovnávací období: 26 týdnů (od 1. 1. do 30. 6. 2024, tj. přesně 6 měsíců; pozor většinou vyrovnávací období v týdnech nebude vycházet v celých*

---

<sup>112</sup> Sněmovní tisk č. 903/0. Novela z. – zákoník práce – EU, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013-2017. Návrh zákona včetně důvodové zprávy, 58.

kalendářních měsících, a proto bude nutné předpokládaný úhrn měsíčních stálých mezd nějakým způsobem proporčně upravit); stanovená týdenní pracovní doba: 40 hodin.

Nejprve se zjistí hodinová stálá mzda:

(měsíční mzda x počet měsíčních stálých mezd) / (stanovená týdenní pracovní doba x počet týdnů vyrovnávacího období)

$$(20.000 \text{ Kč} * 6) / (40 \text{ hodin} * 26) = 120.000 \text{ Kč} / 1040 = 115,38 \text{ Kč}$$

Příklady krácení v jednotlivých měsících:

- *Měsíc únor*

*Rozvrženo: 20 pracovních dní po 8 hodinách, zaměstnanec však celý měsíc nepracoval.*

*Krácení: 20 dní x 8 hodin x 115,38 Kč = 18.460 Kč*

*Stálá mzda činí: 20.000 Kč – 18,460 Kč = 1.540 Kč, tedy ne 0 Kč, i když zaměstnanec celý měsíc nepracoval.*

- *Měsíc březen*

*Rozvrženo: 23 pracovních dní po 8 hodinách, zaměstnanec odpracoval pouze 1 den.*

*Krácení: 22 dní x 8 hodin x 115,38 Kč = 20.307 Kč*

*Stálá mzda činí: 20.000 Kč – 20.307 Kč = - 307 Kč, ovšem nelze vyplatit zápornou částku, takže bude muset být použito 0 Kč, ale zaměstnanec 1 den pracoval.*

- *Měsíc květen*

*Rozvrženo: 22 pracovních dní po 8 hodinách, zaměstnanec však celý měsíc nepracoval.*

*Krácení: 22 dní x 8 hodin x 115,38 Kč = 20.307 Kč*

*Stálá mzda činí: 20.000 Kč – 20.307 Kč = - 307 Kč, ovšem nelze vyplatit zápornou částku, takže bude muset být použito 0 Kč.*

Navrhovaná úprava a její odůvodnění se taktéž vypořádává s minimální a zaručenou mzdou v případě krácení stálé mzdy:

*„Pro odstranění pochybností při aplikaci navrhovaného znění § 120 odst. 3 se výslovně uvádí, že při zkrácení stálé mzdy se ke zbytku stálé mzdy neposkytuje doplatek do minimální mzdy nebo do příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, resp. do jejich poměrných částí.*

*Při uplatnění navrhované úpravy se nepoužije postup pro krácení sazeb minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy podle § 5 odst. 2. nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.“<sup>113</sup>*

Plošné vyloučení doplatků by bylo pro zaměstnance nevýhodné zejména v případech, když by v daném kalendářním měsíci bylo rozvržen vysoký počet hodin. Toho si všímá i závěrečná zpráva o hodnocení dopadů regulace – tzv. RIA:

*„Rozepíše-li zaměstnavatel zaměstnanci v kalendářním měsíci v rámci možností daných právním předpisem extrémně vysoké množství pracovní doby, může nastat potřeba zkrátit zaměstnanci při značném rozsahu překážek v práci při použití navrhovaného způsobu krácení stálé mzdy značnou částku nebo dokonce více než činí stálá mzda. Toto krácení je však zcela v pořádku, protože bude zaměstnanci příslušet za uvedené překážky náhrada mzdy nebo se uplatní jiné standardní postupy.*

*Při zavedení krácení stálé mzdy ve vztahu k celému vyrovnávacímu období by proto nebylo logické ani spravedlivé, aby k takto zkrácené stálé mzdě byl poskytován doplatek do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy, na který by mohlo zaměstnanci při odpracování určité doby vzniknout právo. Proto se navrhuje vyloučit v těchto případech doplácení do minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy.“<sup>114</sup>*

Tomuto odůvodnění lze dát za pravdu s výhradou, že stálá mzda se nekrátí pouze za překážky v práci a že ne všechny překážky v práci na straně zaměstnance jsou placené (je za ně poskytována náhrada mzdy v určité výši nebo je zaměstnanci poskytována některá z dávek sociálního systému). Na druhou stranu případů, za které se krátí stálá mzda a které zároveň jsou neplacené (nebo nekryté dávkami nemocenského pojištění nebo státní sociální podpory) a destrukční, je v praxi naprosté minimum.

---

<sup>113</sup> Sněmovní tisk č. 903/0. Novela z. – zákoník práce – EU, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013-2017. Návrh zákona včetně důvodové zprávy, 58 a 59.

<sup>114</sup> Sněmovní tisk č. 903/0. Novela z. – zákoník práce – EU, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013-2017. Závěrečná zpráva o hodnocení dopadů regulace, s. 26.

Další výhrada k navržené koncepci je, že vylučuje ochranou funkci minimální a zaručené mzdy ve velkém množství případů (měsíců). Stálá mzda se totiž krátí pro značné množství případů (všechny překážky v práci, čerpání dovolené, za tzv. placený svátek, za který je poskytována náhrada mzdy nebo při čerpání neplaceného volna – blíže viz 2.5.3. a 3.1.1.). V praxi tedy taktéž dochází ke krácení stálé mzdy velice často.

Výše uvedené odůvodnění pravděpodobně vychází ze situace, kdy důvody krácení budou trvat po delší dobu. Důvod krácení ovšem může trvat pouze krátkou dobu, třeba i jen jednu hodinu (typicky překážka v práci – návštěva lékaře). V takovém případě je naopak zcela nelogické a nespravedlivé, proč by se na zaměstnance neměla uplatnit ochranná funkce minimální a zaručené mzdy a proč by ke zbylé část jeho stálé mzdy (která navíc dosahuje téměř celé jeho výše stálé mzdy) neměl být poskytnut doplatek.



#### **4. De lege ferenda**

Níže uvedené náměty a návrhy si nekladou za cíl představit ideální podobu konta pracovní doby, ale ukázat cesty, jakými by se mohl zákonodárce ubírat tak, aby se konto pracovní doby stalo pro praxi přívětivější a hlavně skutečně využívaným institutem. Není totiž smyslem právní úpravy, aby se jednalo pouze o teoretická ustanovení vydaná ve sbírce zákonů bez praktického využití – myšleno tak, že ho uživatelé pro jeho složitost či nepraktičnost vůbec nepoužívají. To sice neplatí o kontu pracovní doby jako takovém, které několik málo zaměstnavatelů zavedlo, ale podle názoru autora to platí o jeho speciální formě, tzv. „dlouhém“ kontu pracovní doby. Ač je autorovi známý do značné míry omezený rozsah praxe, nikdy se s ním nesetkal a ani v odborných kruzích nikdy neslyšel o případu jeho zavedení do praxe. Tuto formu proto považuje za „bájného jednorožce“, kterého nikdo nikdy neviděl.

Autor této práce není legislativec, a proto se necítí dostatečně povoláný a způsobilý, aby připravil přímo paragrafová znění jednotlivých ustanovení. Doufá však, že třeba někoho k tomuto počínu povzbudí.

#### **4.1. Základní principy navrhované úpravy de lege ferenda**

Samotné zavedení konta pracovní doby a následné rozvrhování práce samo o sobě je velice flexibilní a pro velkou část zaměstnavatelů vyhovující. Značné problémy ovšem nastávají, pokud dojde na odměňování zaměstnanců v kontu pracovní doby (zejména když zaměstnanci nekonají práci – čerpají dovolenou, nastanou překážky v práci atd.). Současná pravidla jsou na jednu stranu flexibilní a výhodná pro zaměstnavatele, zároveň však stanovují takové pojistky a pravidla chránící zaměstnance, které při absenci bližší zákonné úpravy způsobují značné administrativní komplikace. Návrh změn současné úpravy proto vychází z těchto principů (částečně shodných se současnou úpravou):

- i. zapojení sociálních partnerů, zejména zavedení konta pracovní doby po dohodě s odborovou organizací (působí-li u zaměstnavatele);
- ii. flexibilní rozvrhování pracovní doby ze strany zaměstnavatelů se zárukami pro zaměstnance, že se nebude jednat o tzv. práci na zavolanou;
- iii. zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhovat veškerou stanovenou pracovní dobu zaměstnance, přičemž zaměstnanci je zaručena a průběžně vyplácena určitá garantovaná výše mzdy;
- iv. jednoduchý systém odměňování co nejvíce podobný jako při jiných rozvrženích pracovní doby;
- v. zavedení jednoho druhu konta pracovní doby se stejnými základními podmínkami;
- vi. maximální délka vyrovnávacího období až 26 týdnů (6 měsíců) a v kolektivní smlouvě až 52 týdnů (12 měsíců).

##### **4.1.1. Zrušení „dlouhého“ konta pracovní doby**

Jak bylo uvedeno výše, „dlouhé“ konto pracovní doby se v praxi nevyužívá a je otázka, zda ho vůbec nějaký zaměstnavatel někdy využil. Jeho nevýhody (nutnost sjednat ho v kolektivní smlouvě, vyšší minimální výše stálé mzdy, vyšší odstupné při skončení pracovního poměru a omezení přidělování práce na dny pracovního klidu) nejsou ani zdaleka vyváženy jeho výhodami, lépe řečeno jedinou výhodou převést až 120 hodin práce do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období. Navíc podobného výsledku, a to ještě ve větším rozsahu, lze docílit individuálními dohodami se zaměstnanci, že budou za vykonanou práci přesčas čerpat náhradní volno. V souladu s § 114 odst. 2 zákoníku práce je též možné si sjednat delší dobu čerpání

náhradního volna, tedy třeba i dobu 1 roku po vykonání práce přesčas.<sup>115</sup> Jelikož se práce přesčas zjišťuje až na konci vyrovnávacího období, je tak možné práci přesčas prostřednictvím náhradního volna vyrovnat během celého následujícího vyrovnávacího období.

Než se snažit upravovat pravidla „dlouhého“ konta pracovní doby, je podle autora lepší upravit pravidla standardního konta pracovní doby anebo k němu zavést některé doplňky inspirované zahraniční úpravou, jak jsou navrženy dále.

---

<sup>115</sup> Delší dobu už ale autor považuje za problematickou a za možné obcházení práva či jednání v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

## 4.2. Zavedení konta pracovní doby

Navrhuje se v zásadě ponechání současného stavu, kdy u zaměstnavatelů, u kterých působí odborová organizace je nutná jejich interakce. Na rozdíl od současného znění, kdy se konto pracovní doby smí zavést jen kolektivní smlouvou, by bylo flexibilnější a vhodnější vyžadovat pouze souhlas odborové organizace nebo dohodu s ní. Při zavádění konta pracovní doby se tak nebude muset čekat na uzavření nové kolektivní smlouvy anebo na přijetí dodatku ke stávající kolektivní smlouvě. Bude postačovat, aby se obě strany – zaměstnavatel a odborová organizace – prokazatelně dohodly bez ohledu na formu takovéto dohody.

U zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborová organizace, se navrhuje ponechat současné znění, kdy je možné konto pracovní doby zavést vnitřním předpisem.

### 4.2.1. Speciální možnost zavedení

Kdyby zákonodárce přece jen chtěl zavedení konta pracovní doby v budoucnu nějakým způsobem zpřísnit a více zohlednit zájmy zaměstnanců, jako inspirace může sloužit portugalská úprava „*banco de horas*“, neboli banka hodin (obdoba konta pracovní doby).<sup>116</sup>

Banku hodin (konto) je možné zavést jak prostřednictvím kolektivní smlouvy, tak i na základě referenda mezi zaměstnanci. Referendum podléhá přísným pravidlům, mezi které patří například vypracování projektu, kde jsou uvedeny podmínky fungování banky hodiny (např. délka trvání nebo vyrovnání vykonané práce navíc). Projekt musí být zaměstnancům představen alespoň 20 dní před konáním referenda.

Pokud v referendu hlasuje alespoň se 65 % zaměstnanců pro banku hodin, může být automaticky vztažena i vůči ostatním zaměstnancům daného týmu, úseku nebo hospodářské jednotky. Stejně tak pokud kolektivní smlouva zavádějící banku hodin pokrývá alespoň 60 % zaměstnanců (jsou členy odborové organizace), lze ji taktéž vztáhnout i vůči dalším zaměstnancům.

Do roku 2020 bylo namísto referenda možné zavést banku hodin prostřednictvím individuálních dohod se zaměstnanci. Dohodu bylo nutné uzavřít s alespoň 75 % dotčených

---

<sup>116</sup> Viz portugalský zákoník práce *Código do Trabalho*, č. 7/2009 ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnanců, aby bylo možné banku hodin zavést i vůči ostatním zaměstnancům daného týmu, úseku nebo hospodářské jednotky.<sup>117</sup>

---

<sup>117</sup> PATRÍCIO, Isabel. Banco de horas individual acabou. Que alternativas existem? In: eco.sapo.pt [online]. 1.10.2020.

### 4.3. Rozvrhování pracovní doby

Současné znění zákoníku práce vede v praxi často k tomu, že zaměstnavatelé vytváří dva rozvrhy pracovní doby – jeden fiktivní, který používají např. pro účely dovolené a delších absencí, a druhý konkrétní, podle kterého zaměstnanci skutečně pracují.

Úprava, že zaměstnanci musí být s rozvrhem pracovní doby seznámeni 1 týden před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena (§ 84 zákoníku práce), je v praxi splněna vydáním fiktivního rozvrhu.

Konkrétní rozvrh, který je odlišný (a někdy i značně) od tohoto fiktivního, bývá zaměstnancům předáván často v ještě kratší době, než je 1 týden (např. v průběhu předcházejícího pracovního týdne). Kratší doba na seznámení s konkrétním rozvrhem je pak umožněna tím, že samotný zákoník práce umožňuje podle některých výkladů<sup>118</sup> rušení již rozvržené práce a směn, protože paušálně vylučuje jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 zákoníku práce). Nejsou ani stanovena pravidla pro práci navíc, protože se nejedná o práci přesčas – tu lze zjistit až na konci vyrovnávacího období. Tato nejasná regulace vede některé k názoru, že zaměstnavatel požadovat výkon práce navíc takřka v jakémkoliv rozsahu<sup>119</sup>, a některé k názoru zcela opačnému<sup>120</sup>.

#### 4.3.1. Varianta 1 - zaměstnavatelé budou mít povinnost vytvářet dva rozvrhy pracovní doby

Zaměstnavatelé budou mít povinnost vytvářet fiktivní a konkrétní rozvrh pracovní doby.

a) Fiktivní rozvrh, který se použije pro vybrané absence v práci – zejména překážky na straně zaměstnance (buď všechny, nebo vybrané – např. důležité osobní překážky v práci, nebo překážky delší jak 1 týden) a dovolenou. Ideálním řešením je, aby se fiktivní rozvrh používal na všechny absence v práci v době, na kterou v době oznámení absence ještě nebyl rozvržen konkrétní rozvrh. Toto však přináší administrativní obtíže, protože je vždy nutné kontrolovat, který z rozvrhů

---

<sup>118</sup> Blíže viz část 2.2.

<sup>119</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*, Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 15 a 16.

<sup>120</sup> GOGOŤ, Radana, HŮRKA, Petr a ÚLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 102 a 103.

se má použít. Naopak použití fiktivního rozvrhu na všechny absence může vést k problematickým případům.

*Příklady:*

*Fiktivní rozvrh pondělí až pátek:*

- i. zaměstnanec bude mít svatbu v sobotu, na kterou mu dle konkrétního rozvrhu byla nařízena směna, fakticky by se tak nejednalo o překážku v práci, ale zaměstnanec by neměl být povinen práci vykonat;*
- ii. zaměstnanec má vyšetření u lékaře v pátek, ale dle konkrétního rozvrhu tento den neměl pracovat, formálně by se jednalo o překážku v práci a za danou dobu by mu náležela náhrada mzdy.*

Fiktivní rozvrh bude muset být naplánován tak, aby zahrnoval veškerou stanovenou pracovní dobu zaměstnance na celé vyrovnávací období. Typicky by se jednalo o rovnoměrné rozvržení pondělí až pátek se stejně dlouhými směnami každý pracovní den. Obdobný institut již zákoník práce zná, a to konkrétně § 194 věta druhá – fiktivní rozvržení pracovní doby pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pro účely náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti.

S fiktivním rozvrhem by měli být zaměstnanci seznámeni dostatečně předem, např. v jinak standardní době 2 týdny předem. Jelikož se jedná toliko o fiktivní rozvrh, je otázka, zda umožnit dohodu na jiné (tedy v praxi na kratší) době seznámení. Kvůli možné manipulaci s rozvrhem v neprospěch zaměstnanců se autor kloní spíše k závěru, že nikoliv. Více než dostatečnou flexibilitu rozvrhování práce totiž umožní konkrétní rozvrh (viz dále).

Kvůli nové úpravě dovolené, která spojuje nárok na dovolenou se skutečně odpracovanou dobou, by měl být fiktivní rozvrh použit i jako základ pro výpočet dovolené. Nárok na dovolenou by se tedy nepočítal ze skutečně odpracované doby, u které je v průběhu vyrovnávacího období po většinu času nemožné odlišit, co je výkon „standardní“ práce a co práce přesčas, a tedy jaké odpracované hodiny se mají pro účely dovolené započítávat a jaké ne. Navíc je tato konstrukce pro zaměstnance v kontu pracovní doby značně nevýhodná, protože zaměstnavatel nemá povinnost přidělit zaměstnanci práci. Pokud zaměstnavatel i v poměrně malém rozsahu nepřidělí zaměstnanci práci, promítne se to do nároku na dovolenou zaměstnance

*Příklady:*

*Do kalendářního roku 2022 zasáhly 3 vyrovnávací období – 1. 1. až 1. 7., 2. 7. až 30. 12. a 31. 12. až 30. 6. 2023. V prvním období bylo přiděleno 1040 hodin, ve druhém však „jen“ 1035 a ve třetí 0 hodin (na silvestra 31. 12. nebyla rozvržena žádná směna).*

*Pro účely dovolené odpracováno 2075 hodin. To při 40hodinové týdenní pracovní době a 4 týdnech dovolené za kalendářní rok znamená 51,875 odpracovaných týdenních pracovních dob. Zaměstnanec by tak nesplnil podmínky pro přiznání dovolené za kalendářní rok, ale náležela by mu pouze její poměrná část, a to 157 hodin dovolené ( $40 \times 4 / 52 \times 51$ ).*

*Zaměstnanci v jiném rozvržení pracovní doby by ale náležel nárok na dovolenou ve výši 160 hodin. Zaměstnavatel by mu musel na první dvě vyrovnávací období rozvrhnout vždy 1040 hodin, a tedy by za kalendářní rok zaměstnanec měl rozvrženo a odpracováno 2080 hodin a splnil by podmínky pro přiznání dovolené za kalendářní rok. Právě tato čísla by se tedy měla použít i pro výpočet dovolené zaměstnance zařazeného do konta pracovní doby.*

V případě absencí, které se nepovažují pro účely dovolené za odpracovanou dobu podle zákoníku práce (např. neomluvená absence či za určitých podmínek a v určitém rozsahu překážky v práci uvedené v § 216 odst. 2 zákoníku práce), by se tyto absence odečítaly o rozvržených hodin podle fiktivního, nikoliv konkrétního rozvrhu.

*Příklad:*

*Za situace shodné jako výše, by se v případě neomluvené absence v délce 40 hodin tyto hodiny odečetly ze 2080 hodin, nikoliv 2075 hodin. Nárok na dovolenou by se tedy vypočetl z 2040 hodin (2080 - 40).*

b) Konkrétní rozvrh, podle kterého budou zaměstnanci skutečně konat práci. Měla by být stanovena kratší doba seznámení, než jsou současné 2 týdny předem. Navrhuje se buď ponechat:

- i. současný 1 týden, který je však pro výrobní závody často příliš dlouhý, protože to znamená, že práci na standardní týden od pondělí do pátku je nutné zaměstnancům naplánovat a oznámit nejpozději už předminulý pátek, tj. 10. den předem. Při seznámení až v předcházející pondělí totiž není splněna doba 1 týdne předem;



- ii. kratší dobu v rozmezí 2 až 5 dní, v případě dolní hranice by bylo lepší spíše zvolit dobu uvedenou v hodinách (např. 48 nebo 72 hodin<sup>121</sup>).

Dále by měla být stanovena konkrétní pravidla pro překážky v práci na straně zaměstnavatele a práci navíc. Navrhuje se proto, že překážky v práci na straně zaměstnavatele by se neuplatnily pouze v celkovém souhrnu práce na konci vyrovnávacího období. Zaměstnavatel i nadále nebude mít povinnost zaměstnancům rozvrhovat veškerou stanovenou pracovní dobu, a to ani v průměru za celé vyrovnávací období. Ovšem pokud zaměstnavatel zruší směnu nebo její část ve chvíli, kdy je již zaměstnanec seznámen s konkrétním rozvrhem, uplatní se pravidla překážek v práci na straně zaměstnavatele jako v jakémkoliv jiném rozvržení pracovní doby. Obdobně práce navíc nad rámec konkrétního rozvrhu by podléhala stejným pravidlům jejího nařizování jako jsou pravidla pro nařizování práce přesčas (§ 93 odst. 2 a 3 zákoníku práce), případně by se na ni dalo se zaměstnancem dohodnout (§ 93 odst. 4 zákoníku práce). Zda se jedná o práci přesčas by se však zjišťovalo až na konci vyrovnávacího období.

Jedná se tedy o do značné míry podobnou koncepci, jako navrhovala neschválená novela zákoníku práce.<sup>122</sup> Ohledně překážek v práci na straně zaměstnavatele by však navíc bylo zaručeno, že nepřidělení práce nebude mít negativní vliv na nárok zaměstnanců na dovolenou. I když daná novela obsahovala jak změny konta pracovní doby, tak výpočtu dovolené, bohužel na úskalí nového výpočtu při uplatnění konta pracovní doby dostatečně nepamatovala. Ohledně práce navíc / práce přesčas by úprava dle navrhované novely byla plně použitelná.<sup>123</sup>

---

<sup>121</sup> Ačkoliv zákoník práce tradičně a hned na několika místech používá formulaci, že musí být něco učiněno určitý čas *před* či *předem* (např. § 84 – seznámení s rozvrhem pracovní doby nebo § 217 odst. 1 – určení čerpání dovolené), není jednoznačně stanoveno, jak se má počítat plynutí času nazpět. Pravidla pro plynutí času jsou obecně stanovena v občanském zákoníku (§ 605 až 608) s malou modifikací uvedenou v § 333 zákoníku práce. Objevují se různé výklady, jak plynutí času nazpět počítat. *Příklad: Zaměstnavatel chce určit čerpání dovolené na pondělí 1. 8. 2022. Kdy tak může nejpozději učinit, je-li stanoveno, že musí čerpání určit alespoň 14 dnů předem? Je možné tak učinit ještě kdykoliv v pondělí 18. 7. 2022, nebo nejpozději v neděli 17. 7. 2022, tedy tak, aby od určení do jejího čerpání uplynulo celých 14 kalendářních dní (od 0:00 do 23:59:59).* Autor se přiklání ke druhému výkladu, protože 1. 8. 2022 už zaměstnanec reálně od 0:00 čerpá dovolenou, nemá tedy čas v tento den cokoliv činit – na rozdíl od běžného počítání času, kdy ještě 1. 8. 2022 by do 23:59:59 mohl činit, aby doba či lhůta byla zachována. Tento výklad je však pro praxi poměrně těžko pochopitelný a uchopitelný, a proto je uživatelsky jednodušší a přívětivější počítání v hodinách.

<sup>122</sup> Viz část 3. a sněmovní tisk č. 903/0. Novela z. – zákoník práce – EU, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013-2017.

<sup>123</sup> Navrhovaný § 86 odst. 4: *Zaměstnavatel může při uplatnění konta pracovní doby nařídit nebo se zaměstnancem dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn, a to v rozsahu a za podmínek stanovených v § 93. Ustanovení § 98 odst. 2 tím není dotčeno.*

### 4.3.2. Varianta 2 – jeden rozvrh

Navrhuje se ponechat úpravu jediného rozvrhu pracovní doby jako u ostatních druhů rozvržení pracovní doby. Stejně jako ve variantě 1 by bylo ke zvážení zkrácení doby, ve které s ním musí být zaměstnanec seznámen na 2 až 5 kalendářních dní (případně v hodinách<sup>124</sup>).

Riziko této varianty spočívá v tom, že v praxi často nastává situace, kdy zaměstnavatelé rozvrh na celé vyrovnávací období nevyhotovují (nejedná se o výslovnou povinnost, ale o povinnost dovozovanou z povahy rozvrhu práce), a následně vznikají problematické situace, jak zaměstnance odměňovat, pokud má dlouhodobou absenci (nejčastěji nemoc). Je proto otázka, zda by povinnost vypracovat rozvrh pracovní doby na celé vyrovnávací období neměla být výslovně stanovena jak u konta pracovní doby, tak i u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.

Zaměstnavatelé by tak museli vytvořit rozvrh na celé vyrovnávací období, který by následně měnili. Otázka je, jak se v tomto případě vypořádat s tím, že zaměstnavatel není povinen přidělovat práci, přičemž není udržitelné, aby se dovolená počítala pouze ze skutečně přidělené pracovní doby. Opuštěním tohoto principu by konto pracovní doby do značné míry ztratilo svůj smysl. Nabízí se tyto přístupy:

- i. Překážky v práci na straně zaměstnavatele by se i nadále vůbec neuplatňovaly. Zaměstnavatel by tak měl možnost pracovní dobu, která byla v rozvrhu, ale po kterou nakonec nepřidělil zaměstnanci práci, rozvrhnout zaměstnanci kdykoliv později během vyrovnávacího období, případně vůbec nepřidělit.
- ii. Překážky v práci na straně zaměstnavatele by se posuzovaly shodně jako ve variantě 1 - pokud zaměstnavatel zruší směnu nebo její část ve chvíli, kdy je již zaměstnanec seznámen s rozvrhem pracovní doby a nedojde k jeho změně (nebude možné dodržet dobu na seznámení, nebo zaměstnanec nebude se změnou v kratší době souhlasit), uplatní se pravidla překážek v práci na straně zaměstnavatele jako v jakémkoliv jiném rozvržení pracovní doby. Kdyby nevznikla překážka v práci na straně zaměstnavatele, zaměstnavatel by tedy mohl rozvrh změnit tak, že by pracovní dobu ihned přeplánoval na jiný termín v rámci vyrovnávacího období,

---

<sup>124</sup> Viz poznámka č. 116 výše.

nebo by ji rozvrhl kdykoliv později během vyrovnávacího období, případně vůbec nerozvrhl.

Práce navíc by byla řešena stejně jako ve variantě 1 a v neschválené novele<sup>125</sup> – podléhala by stejným pravidlům jejího nařizování jako jsou pravidla pro nařizování práce přesčas (§ 93 odst. 2 a 3). Zda se jedná o práci přesčas by se stejně jako dnes zjišťovalo až na konci vyrovnávacího období.

Výše navržené by však samo o sobě neřešilo výpočet dovolené. Jelikož by nebylo garantováno, že zaměstnavatel přidělí zaměstnanci práci alespoň v rozsahu stanovené (nebo sjednané kratší) pracovní doby, muselo by být nastaveno zvláštní pravidlo, které by zaměstnancům zabezpečilo srovnatelný nárok na dovolenou jako v jiných druzích rozvržení pracovní doby. V úvahu připadají např. tyto možnosti:

- i. Dovolená by se nepočítala ze skutečně odpracované doby, ale z fiktivně odpracované doby odpovídající délce trvání pracovního poměru. Navrhuje se vycházet z délky trvání pracovního poměru v kalendářních dnech.

*Příklady:*

*Pracovní poměr by trval po celý kalendářní rok – nárok na dovolenou by byl v plné výměře, bez ohledu na to, kolik práce zaměstnanec skutečně odpracoval a kolik vyrovnávacích období zasáhlo do tohoto kalendářního roku.*

*Pracovní poměr by trval od 1. 1. do 31. 7. 2022, tj. 212 dní, přičemž stanovená týdenní pracovní doba by byla 40 hodin. Nejprve by se spočítala pracovní doba připadající na jeden pracovní den –  $40 / 7 = 5,714$  hodiny. Následně by se spočítala pracovní doba připadající na toto období -  $5,714 \text{ hodin} \times 212 \text{ dní} = 1211,368 \text{ hodin}$  neboli 30,284 týdenních pracovních dob. Toto číslo by se pak použilo do „standardních“ výpočtů dovolené jako se používají u všech jiných druhů rozvržení pracovní doby.*

- ii. Na konci vyrovnávacího období by se zaměstnancům započítala pro účely dovolené veškerá pracovní doba, která jim nebyla přidělena – jinak řečeno rozdíl mezi stanovenou (kratší) pracovní dobou a skutečně přidělenou pracovní dobou.

---

<sup>125</sup> Viz část 3. a sněmovní tisk č. 903/0. Novela z. – zákoník práce – EU, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013-2017.

*Příklady:*

*Vyrovňovací období 10 týdnů, tedy při 40hodinové týdenní pracovní době stanovená pracovní doba za celé vyrovňovací období 400 hodin. Zaměstnavatel však přidělil pouze 372 hodin práce. Na konci vyrovňovacího období by se za odpracovanou dobu pro účely dovolené považovalo i 28 nepřidělených hodin práce (400 - 372).*

Tato varianta ovšem může znevýhodňovat zaměstnance, kterým skončí pracovní poměr v průběhu vyrovňovacího období. V takovém případě je téměř nemožné vymyslet pravidlo, které by jim zajistilo spravedlivý dopočet nepřidělených hodin práce. Zaměstnavatel by téměř do konce vyrovňovacího období mohl tvrdit, že ještě měl v plánu pracovní dobu skutečně přidělit.

Nebudou-li vyrovňovací období kopírovat kalendářní rok, tato varianta může vést k poměrně velkému přelívání nepřidělených hodin práce mezi jednotlivými kalendářními roky, a tedy i k velkým výkyvům ve velikosti nároků na dovolenou.

#### **4.4. Délka směny**

Vzhledem k tomu, že práce přesčas je u konta pracovní doby definována odlišně, lze ji zjistit až na konci vyrovňovacího období.<sup>126</sup> To mimo jiné znamená, že téměř veškerý výkon práce je výkon práce ve směně (kromě konce vyrovňovacího období, kdy lze již matematicky spočítat, že se jedná o práci přesčas). Je tedy sporné, kolik hodin mohou zaměstnanci v kontu pracovní doby za den odpracovat. Zaměstnanci mimo konto pracovní doby totiž mohou odpracovat svoji směnu (až 12 hodin) a ještě práci přesčas. Včetně přestávek v práci tak mohou jednorázově odpracovat až 16 hodin za den (24 hodin po sobě jdoucích), aby byl dodržen 8hodinový minimální zkrácený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami.<sup>127</sup>

---

<sup>126</sup> § 98 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>127</sup> Za použití kreativní interpretace, lze dokonce dojít k závěru, že ještě delší výkon práce je možný. Je totiž otázka, od kdy počítat 24 hodin po sobě jdoucích, ve kterých má být odpočinek poskytnut. Nabízí se hned několik možností – kalendářní den, doba 24 od začátku směny, nebo doba 24 hodin od konce směny. Právě poslední možnost, která vychází z názvu a definice odpočinku - „mezi dvěma směnami“ a „mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny“ teoreticky umožňuje legální výkon práce ještě po delší dobu.

Navrhuje se do § 83 zákoníku práce přidat výjimku pro konto pracovní doby, že délka výkonu práce v kontu pracovní doby nesmí činit více jak určitý počet hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (obdobně jako je v současnosti učiněno v § 77 odst. písm. d) u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Mělo by se jednat o dobu delší než 12 hodin, zároveň není z pohledu ochrany zaměstnanců žádoucí, aby se jednalo o dobu delší než 16 hodin, která vychází z minimálního zkráceného odpočinku mezi dvěma směnami v délce 8 hodin.<sup>128</sup> Maximální délka směny by ovšem mohla být využívána jen někdy, protože by musela být dodržena ostatní pravidla zákoníku práce – zejména právě nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu.

#### 4.5. Vyrovnávací období

Délka vyrovnávacího období, zejména v případě jeho stanovení na přesný počet týdnů, a jeho začátky a konce přinášejí v praxi řadu otázek a problémů. Navrhují se proto alternativy, které vychází z kalendářních měsíců. To však neznamená, že současná úprava je chybná, je pouze z pohledu zúčtování mezd komplikovanější a praxe si tak vytváří vlastní přístupy, a to jak u konta pracovní doby, tak i u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.

V návrzích nebude žádným způsobem reflektována judikatura Soudního dvora Evropské unie ve věci C-254/18<sup>129</sup>, protože její závěry jsou v praxi obtížně aplikovatelné a znamenaly by přílišné omezení flexibility (např. zavedení maximální týdenní pracovní doby 48 hodin, nebo o něco vyššího maxima s tím, že by se musela zásadně zkrátit maximální délka vyrovnávacího období).<sup>130</sup> Bude proto i nadále posuzována maximální průměrná týdenní pracovní doba v pevném vyrovnávacím období.

---

Tato kreativní interpretace nebude již rozumně odůvodnitelná, jestli dojde ke změně názvu *nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami* na *nepřetržitý denní odpočinek*, jak bylo obsaženo již ve sněmovním tisku č. 903/0. Novela z. – zákoník práce – EU, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013-2017, a stejně tak je opětovně obsaženo v nejnovějším návrhu změny zákoníku práce, který prochází připomínkovým řízením – viz <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNCJ7DN4N6>.

<sup>128</sup> K jeho možnému počítání viz předchozí poznámka.

<sup>129</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-254/18 ze dne 11. 4. 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure v. Premier ministre a další.

<sup>130</sup> Podrobněji viz PEŠKAR, Michal. Konec vyrovnávacích období a rozvrhování pracovní doby, jak je známe dnes? In: epravo.cz [online]. 11.6.2019.

#### 4.6. Vyrovnávací období – varianta 1 – celé kalendářní měsíce

Navrhuje se délku vyrovnávacího období stanovit na celé kalendářní měsíce. Ač je autor příznivec současné přesné metody vycházející z týdnů, v praxi toto stále činí značné problém a je i po 10 letech platnosti jen výjimečně dodržováno. Varianta vycházející z kalendářních měsíců je nejjednodušší pro administraci mezd, které jsou tradičně v souladu se zákoníkem práce vypláceny a kalkulovány za jednotlivé kalendářní měsíce. Aby toho mohlo být dosaženo, navrhuje se, že kromě nově nastupujících zaměstnanců smí vyrovnávací období začínat vždy jen 1. den v kalendářním měsíci. Stanovená pracovní doba za celé vyrovnávací období se vypočte jako počet dnů pondělí až pátek (včetně svátků) v kalendářním měsíci krát 1/5 stanovené týdenní pracovní doby – tedy stejně jako se počítá tzv. fond pracovní doby pomocí plánovacího kalendáře<sup>131</sup>. Případně lze použít výpočet vycházející z počtu kalendářních dní. Stanovená pracovní doba za celé vyrovnávací období by se pak vypočetla jako počet kalendářních dnů v kalendářním měsíci krát 1/7 stanovené týdenní pracovní doby.

##### *Příklad*

##### *40hodinová týdenní pracovní doba*

- 28 kalendářních dní v měsíci –  $28 / 7 * 40 = 160$  hodin
- 29 kalendářních dní v měsíci dní –  $29 / 7 * 40 = 165,71$  hodiny
- 30 kalendářních dní v měsíci dní –  $30 / 7 * 40 = 171,43$  hodiny
- 31 kalendářních dní v měsíci dní –  $31 / 7 * 40 = 177,14$  hodiny

Maximální délka vyrovnávacího období by činila až 6 měsíců nebo po sjednání v kolektivní smlouvě až 12 měsíců.<sup>132</sup> Tuto změnu by bylo vhodné udělat komplexně, to znamená i pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a pružné rozvržení pracovní doby.

Případně lze zkombinovat s variantou 2 níže, že zaměstnavatel může při nulovém saldu vyrovnávací období předčasně zkrátit na konci kalendářního měsíce.

---

<sup>131</sup> Viz též část 2.5.3.

<sup>132</sup> I když by se jednalo o nepatrné prodloužení současných maximálních délek vyrovnávacích období, je otázka, zda současná i navrhovaná úprava je v souladu se směrnicí o pracovní době, která v čl. 16 písm. b) stanovuje maximální délku tzv. referenčního období na 4 měsíce. Plošná odchylka v délce 12 měsíců pro kolektivní smlouvy je v čl. 18 v zásadě umožněna. Ovšem mimo kolektivní smlouvy jsou odchylky umožněny jen pro specifické případy anebo po určité době od přijetí směrnice (čl. 17).

#### 4.6.1. Vyrovnávací období – varianta 2 – inspirace německými kolektivními smlouvami

Navrhuje se stanovit plovoucí konec vyrovnávacího období. To znamená, že je stanovena pouze maximální délka vyrovnávacího období, ale zaměstnavatel může rozhodnout o jeho dřívějším skončení, pokud saldo pracovní doby na účtu pracovní doby je rovno 0. Jinak řečeno, zaměstnanec odpracoval veškerou svoji stanovenou pracovní dobu, která na dané období od začátku vyrovnávacího období připadá.

##### *Příklad*

*Stanovená pracovní doba 40 hodin týdně, vyrovnávací období může být až 26 týdnů. Zaměstnanec přesně na konci 10. týdne vyrovnávacího období odpracoval 400 hodin, takže přesně odpracoval svoji stanovenou týdenní pracovní dobu na toto období (10 týdnů x 40 hodin). Zaměstnavatel tak může rozhodnout o skončení vyrovnávacího období a začátku nového opět v délce 26 týdnů.*

Tato varianta je inspirována německou úpravou, kde toto nastavení délky vyrovnávacího období lze nalézt v některých kolektivních smlouvách. V německé úpravě je zdůrazňováno zejména to, že zaměstnanci mají konat práci v rozsahu stanovené zákoníkem práce, tedy mít nulové saldo a žádnou práci přesčas ani zaměstnavatel nerozvrženou práci (překážky v práci na straně zaměstnavatele).

## 4.7. Odměňování

Nejpalčivějším problémem při zavádění konta pracovní doby je jeho promítnutí do zúčtování a výplaty mezd zaměstnanců. Současná úprava poskytování stále mzdy je sice na první pohled velice jednoduchá a pro zaměstnavatele výhodná, v praxi však přináší řadu poměrně těžko překonatelných úskalí, jak bylo popsáno výše (viz část 2.5.).

Přízpůsobení interních výpočetních systémů je proto pro zaměstnavatele často natolik finančně a časově náročné, že raději konto pracovní doby ani nezavedou, ačkoliv by jinak pro ně bylo vhodné. Konto pracovní doby je tak velice vzácný institut na samém okraji zájmu zaměstnavatelů.

Také zaměstnanci často odmítají v kontu pracovní doby pracovat, protože se většinou jedná o zaměstnance s nižšími příjmy, kteří nejsou schopni vyžít v průběhu vyrovnávacího období pouze z minimální výše stálé mzdy – zejména pro zaměstnance se srážkami ze mzdy z důvodu exekuce nebo insolvence je práce v kontu pracovní doby zcela nevýhodná, protože případný jednorázový doplatek nad poskytnuté stále mzdy, který se vyplácí až na konci vyrovnávacího období, bude z valné většiny nebo i celý předmětem těchto srážek. Zaměstnanci tak neobdrží žádné peníze nad rámec stálé mzdy, nebo obdrží jen malou částku.

### 4.7.1. Průměrný výdělek

Navrhuje se zrušit odlišné rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku pro účely konta pracovní doby. Standardní výpočet průměrného výdělku (z posledního kalendářního čtvrtletí) totiž sám o sobě poměrně dobře odpovídá reálnému výdělku zaměstnance a není nutné stanovovat delší rozhodné období.

Problematické bude pouze započtení příplatku za práci přesčas do průměrného výdělku, k jehož výplatě dochází až se skončením vyrovnávacího období. Tento problém však není vhodně řešen ani v současnosti, protože vykonaná práce přesčas se nemusí promítnout do průměrného výdělku používaného pro následující vyrovnávací období, ale až do toho následujícího (viz část 2.5.1.). Navrhuje se proto použít stejný postup, jako u mzdy, která je vyplácena za delší období.<sup>133</sup>

---

<sup>133</sup> § 358 zákoníku práce: „Jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část (části) této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé



Případně by bylo možné zohlednit delší období tak, že by se průměrný výdělek počítal jako aritmetický průměr z předchozích 4 „standardních“ rozhodných období (kalendářních čtvrtletích), případně nižšího počtu, po které trval pracovní poměr.

#### 4.7.2. Stálá mzda – varianta 1

Navrhuje se zrušit výpočet stálé mzdy jako určité procento průměrného výdělku. Výše stálé mzdy bude muset být sjednána, a to ve formě měsíční mzdy. Zaměstnanci tak budou přesně vědět, kolik bude jejich příjem. Pro posílení jistoty zaměstnanců se alternativně navrhuje, aby se muselo jednat o dohodu o mzdě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (aby nemohla výši stálé mzdy za zaměstnance sjednat odborová organizace). Konkrétní výše stálé mzdy se může rovnat:

- i. sjednané měsíční mzdě;
- ii. určitému procentu (např. 90 %) sjednané měsíční mzdy.

Bude zachován charakter stálé mzdy, takže zaměstnavatelé nebudou povinni zaměstnancům v průběhu vyrovnávacího období poskytovat jakékoliv další složky mzdy (zejména příplatky).

Krácení měsíční mzdy může být ponecháno bez úpravy, ale tím budou v praxi vznikat nejasné situace. Dalšími možnostmi jsou:

- i. krácení podle počtu skutečně rozvržených a zameškaných hodin práce v kalendářním měsíci. Bohužel tato varianta je administrativně náročnější a dále může přinášet nespravedlivé výsledky v případech, kdy je v kalendářním měsíci rozvrženo velice nízké nebo naopak vysoké množství hodin práce;
- ii. krácení podle počtu zameškaných kalendářních dní (zameškaný pracovní den by se počítal jako jeden kalendářní den a zameškané pouze kratší části směn by se sčítaly stejně jako se tak činí pro účely krácení dovolené - § 223 odst. 2, zameškané doby trvající i po nepracovní dny by se započítaly v plné délce). Toto krácení by bylo výhodnější pro zaměstnance, protože by se jejich měsíční mzda krátila méně a průběžně by jim byly vypláceny vyšší částky. Tyto vyšší výplaty by se však

---

*mzdy nebo platu při zjištění průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda nebo plat poskytuje. Do hrubé mzdy nebo platu se pro účely zjištění průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy nebo platu podle věty první odpovídající odpracované době.“*

zúčtovaly na konci vyrovnávacího období, pouze v případě odpracování malého počtu hodin by zaměstnavatelé nemohli požadovat vrácení již vyplacené stálé mzdy a náhrad mzdy. Snížila by se však administrativní náročnost.

- iii. krácení na úrovni celého vyrovnávacího období, obdobně nebo stejně jako bylo navrhováno v neschválené novele (viz část 3.2.2.).

#### **4.7.3. Stálá mzda – varianta 2**

Navrhuje se zavést prakticky stejné odměňování jako u zaměstnanců mimo konto pracovní doby (zaměstnancům budou průběžně vypláceny veškeré složky mzdy – příplatky, bonusy atd.) s tím rozdílem, že práce přesčas bude zjištěna a odměněna až na konci vyrovnávacího období a v průběhu vyrovnávacího období se neuplatní jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele. To znamená, že zaměstnancům bude v průběhu konta pracovní doby účtována a vyplácena mzda jako zaměstnancům v jiném rozvržení pracovní doby, jen práce přesčas jim bude proplacena až po skončení vyrovnávacího období. Zaměstnanci nebudou povinni vracet již jednou obdrženou mzdu, pokud jim zaměstnavatel během vyrovnávacího období nerozvrhl veškerou stanovenou pracovní dobu (veškerá vyplacená mzda bude mít vlastně charakter stálé mzdy).

Mzda zaměstnanců pouze bude muset být určena, stanovena nebo sjednána jako měsíční. Krácení mzdy je možné upravit stejnými způsoby jako jsou uvedeny ve variantě 1.

Ve svém výsledku se tak odměňování zaměstnanců v kontu pracovní doby co nejvíce přiblíží odměňování ostatních zaměstnanců, což zásadním způsobem zjednoduší administrativu a sníží s tím spojené náklady. Tento jednoduchý systém odměňování konto pracovní doby přibližuje z pohledu účtování mzdy k ostatním druhům rozvržení pracovní doby.

#### **4.7.4. Stálá mzda – varianta 3**

Navrhuje se se zaměstnanci sjednat základní měsíční mzdu jako ve variantě 1, která by byla zároveň stálou mzdou (100 %). Tato stálá mzda by se krátila jen v případě absencí, za které zaměstnavatel nehradí náhradu mzdy nebo mzdu (např. mateřská a rodičovská dovolená, neplacené volno atd.) a dočasná pracovní neschopnost (karanténa), a to podle počtu kalendářních dní absence. Absence hrazené zaměstnavatelem (překážky v práci kromě dočasné pracovní neschopnosti (karantény) a dovolená) se to výše výplaty stálé mzdy vůbec nepromítnou a budou

pouze předmětem závěrečného zúčtování dosažené mzdy na konci vyrovnávacího období. Všechny absence (kromě dočasné pracovní neschopnosti), které mají být hrazeny náhradou mzdy odvozenou od výše průměrného výdělku, budou vypočteny z posledního průměrného výdělku ve vyrovnávacím období (alternativně by se mohl použít vždy aktuální průměrný výdělek pro danou absenci, ale to by celý mechanismus zbytečně komplikovalo).

Tento systém odměňování je inspirován belgickou úpravou tzv. „plus minus konta“, kdy:

- i. zaměstnanec dostává po celou dobu konta svoji měsíční mzdu (a to dokonce někteří i prvních 30 dní dočasné pracovní neschopnosti)<sup>134</sup>;
- ii. práce přesčas je zjištěna a zaměstnanci uhrazena až po skončení vyrovnávacího období<sup>135</sup> a
- iii. většina událostí, které česká právní úprava posuzuje jako překážky v práci, a dále dovolená jsou zahrnuta jako odpracované hodiny do „plus minus konta“<sup>136</sup>.

---

<sup>134</sup> Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue. *Obligation of the worker in the event of sickness or accident* [online].

<sup>135</sup> Group S. *Werkbaar en wendbaar werk: plus minus conto* nebo Déhora Belgie. *Meer veerkracht met plus minus conto (of jaarurensystematiek)* [online]. 21.3.2017.

<sup>136</sup> Článek 26bis § 1 odstavec 7 belgického zákoníku práce odkazující taktéž dále na zákon o státních svátcích a zákon o pracovní smlouvě.

#### **4.8. Tzv. semafor – inspirace úpravou z německých kolektivních smluv**

V německých kolektivních smlouvách lze nalézt tzv. pravidlo semaforu. To znamená, že je stanoveno maximální a minimální saldo pracovní doby (odchylka od stanovené týdenní pracovní doby) od začátku vyrovnávacího období. Často bývají stanoveny nejenom maximální salda, ale i další limity, po jejich dosažení je pak nutné přijmout určité opatření (např. konzultace se zástupci zaměstnanců) anebo jedna ze stran dostává další oprávnění (zaměstnanec si může určit, kdy bude čerpat volno).

Zavedení semaforu je určitá pojistka proti tomu, aby práce přesčas v kontu pracovní doby nebyla rozvrhována zaměstnavatelem bez omezení. V současné právní úpravě je maximální plusové saldo vlastně stanoveno limitem množství práce přesčas a maximální minusové saldo není, ale zaměstnanci jsou zajištěni poskytováním stálé mzdy.

Pravidla semaforu se často liší od zaměstnavatele k zaměstnavateli a jsou předmětem vzájemných dohod s odborovými organizacemi, kde jsou vyvažovány jak zájmy zaměstnavatelů, tak zaměstnanců. V českém prostředí, kde je odborově zastoupena pouze menší část zaměstnanců, by bylo vhodné, aby zavedení bylo podmíněno schválením určitého počtu zaměstnanců – buď individuálními souhlasy minimálního počtu dotčených zaměstnanců, nebo vnitropodnikovým hlasováním dotčených zaměstnanců (např. obdobně jako je zavedení konta pracovní doby podmíněno v Portugalsku – dříve 75 % individuálních souhlasů, nově 65 % hlasujících – viz část 4.2.1.).

Pravidlo semaforu je možné zavést jako součást konta pracovní doby, ale také jako další formu rozvrhování pracovní doby, která může fungovat vedle konta pracovní doby. Zaměstnavatelé by si poté mohli vybrat, které rozvržení je pro ně vhodnější.

V minimalistické podobě je možné pravidla semaforu nezavádět jako samostatný institut, ale v textu zákoníku práce obecně uvést, že maximální salda pracovní doby může upravit kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.

##### **4.8.1. Semafor – varianta 1**

Navrhuje se stanovit maximální výši plusového (přesčasového) salda namísto limitu maximálního množství nařízené práce přesčas za kalendářní rok (§ 93 odst. 2 – 150 hodin) a celkového množství práce přesčas (§ 93 odst. 4 – 8 hodin v průměru za týden, tj. cca 416 hodin

za kalendářní rok). Limit maximálního nařízení práce navíc (přesčas) za týden se doporučuje ponechat, jak je uvedeno v současném znění zákoníku práce a bylo součástí neschválené novely<sup>137</sup>.

Při stanovení jednoho limitu by odpadla nutnost rozlišovat mezi nařízenou prací navíc / přesčas a prací navíc / přesčas se souhlasem zaměstnance. V rámci vyvážení právní úpravy by to ovšem znamenalo stanovit nižší limit celkového množství práce přesčas – např. jen 5 hodin v průměru za týden, tj. např. 130 hodin za vyrovnávací období 26 týdnů nebo 260 hodin za období 52 týdnů (kalendářní rok).

Stanovovat maximální limit minusového salda by bylo nadbytečné, pokud bude zachováno odměňování vycházející z principu stálé mzdy, která zaměstnanci přísluší bez ohledu na to, zda pracoval, nebo ne.

#### **4.8.2. Semafor – varianta 2**

Navrhuje se stanovit stejně jako ve variantě 1 maximální výši plusového salda a žádné minusové saldo. Ovšem plusové saldo bude stanoveno ve dvou nebo třech úrovních. Při dosažení druhé úrovně je zaměstnavatel povinen zaměstnance požádat o souhlas s výkonem práce navíc (přesčas). Při zavedení tří úrovní by při jejím dosažení získal zaměstnanec možnost určit si jednostranně náhradní volno v rozsahu vykonané práce ve třetí úrovni. Čerpání volna by musel zaměstnavateli oznámit dostatečně předem, navrhuje se alespoň 14 dní. Maximální limit práce přesčas by byl stanoven jako v současnosti 8 hodin v průměru za týden, případně 200 hodin za 6 měsíců a 400 hodin za 12 měsíců (kvůli přehlednosti se při zavedení počítání na měsíce [viz varianta v části 4.6.] navrhuje drobné zaokrouhlení směrem dolů).

Navrhované hodnoty dvouúrovňového systému: do a nad 75 hodin (pro vyrovnávací období 26 týdnů nebo 6 měsíců) a do a nad 150 hodin (pro vyrovnávací období 52 týdnů nebo 12 měsíců). Navržené hodnoty prakticky kopírují současný stav (§ 93 odst. 2 zákoníku práce), ale lépe odpovídají možnému rozdělení kalendářního roku do několika vyrovnávacích období.

Navrhované hodnoty trojúrovňového systému: do a nad 75 a následně do a nad 150 hodin (pro vyrovnávací období 26 týdnů nebo 6 měsíců) a do a nad 150 a následně do a nad 300 hodin (pro vyrovnávací období 52 týdnů nebo 12 měsíců).

---

<sup>137</sup> Sněmovní tisk č. 903/0. Novela z. – zákoník práce – EU, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013-2017.

### 4.8.3. Semafor – varianta 3

Navrhuje se zrušit pevně dané vyrovnávací období, pouze budou stanovena maximální minusová a plusová salda, která nebude možné překročit. Pokud bude stanoveno i maximální minusové saldo, nebude nutné zachovat koncept stálé mzdy, protože zaměstnavatel bude muset zaměstnancům přidělit alespoň určitý minimální počet hodin práce. Bude však omezena flexibilita zaměstnavatelů, protože nebudou moci po delší dobu nepřidělovat vůbec žádnou práci. Nastavením maximálního plusového salda bude zajištěno, aby byla dodržena maximální průměrná pracovní doba za týden.

Při vyrovnávacím období, které bude trvat minimálně 26 týdnů se navrhuje maximální salda plus/minus 200 hodin. Kdyby měla být zdůrazněna ochrana zaměstnance, tak plus 200 a minus 100 hodin. Je možné zavést i dvou nebo tříúrovňový systém jako ve variantě 2.

Zaměstnanci bude vypočítávána mzda jako zaměstnancům v jiných typech rozvržení pracovní doby. Pouze budou stanovena pravidla, jak se saldo vyrovná při ukončení konta pracovní doby a jaké budou možnosti proplácení plusového konta (práce přesčas).

#### 4.9. Spořicí konto pracovní doby

Kromě více či méně podobných druhů rozvržení pracovní doby jako je české konto pracovní doby, se v zahraničí vyskytují i další typy kont pracovní doby, které autor nazývá *spořicí konta*. Tato konta nemíří ani tak na rozvrhování pracovní doby, ale na skloubení soukromého či rodinného a pracovního života zaměstnance v dlouhém horizontu. Mezi jejich typické znaky patří, že:

- i. jsou dlouhodobé – neřeší doby v řádu měsíců, ale let – klidně 5, 10 a více let;
- ii. neomezující se pouze na pracovní dobu – lze prostřednictvím nich ukládat nejenom pracovní dobu (odpracovanou práci navíc / práci přesčas, nevyčerpanou dovolenou nad minimální rozsah, nevyužité dny volna apod.), ale i finanční úložky (odměny, bonusy, příplatky atd.);
- iii. umožňují a preferují čerpání dlouhodobého placeného volna – částečně tak nahrazují sociální systémy státu při obtížných sociálních událostech;
- iv. jsou institutem jak pracovního práva, tak práva sociálního zabezpečení – jejich zavedení není možné jenom na úrovni pracovního práva, ale je nutné ho provázat i s právem sociálního zabezpečení, zejména odvody pojistného na sociální a zdravotní pojištění, případně s úhradou daní (typicky z příjmu).
- v. mohou je obhospodařovat jak zaměstnavatelé, tak třetí subjekty.

Jedná se tedy o zcela samostatný institut, který může fungovat nezávisle na samotném rozvržení pracovní doby.

Spořicí konta pracovní doby lze v současnosti nalézt např. v Německu (tzv. dlouhodobé konto<sup>138</sup>), Francii (Compte épargne temps) nebo Belgii (loopbaansparen či compte épargne-carrière).<sup>139</sup>

Spořicí konto by si jistě našlo v České republice řadu příznivců jak mezi zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Zaměstnavatelé by ho mohli nabízet svým zaměstnancům jako další benefit, kterým si mohou spořit pro případ nečekané a nepříjemné sociální události (např. dlouhodobá nemoc, dlouhodobá péče o rodinného příslušníka), ztráty zaměstnání (kdy spořicí konto umožní faktický předčasný odchod do důchodu) nebo profesního či tvůrčího volna (tzv. sabbaticl). Zároveň

---

<sup>138</sup> Zakotveno zejména v ustanovení § 7, 7b-7f čtvrté knihy německého sociálního zákoníku.

<sup>139</sup> Blíže viz PEŠKAR, Michal, RANDLOVÁ, Nataša. Komparativní analýza konta pracovní doby a obdobných flexibilních způsobů rozvržení pracovní doby s vybranými evropskými úpravami. 29.1.2018.

by systém byl výhodný i pro stát a jeho sociální systém, protože by si zaměstnanci některé sociální události vyřešili sami a nemuseli by stát žádat o podporu a pomoc.<sup>140</sup>

Zavedení spořicího konta pracovní doby do české právní úpravy by však znamenalo velké mezirezortní úsilí a zásah do řady právních předpisů – nejenom zákoníku práce, ale i do zákonů týkajících se sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmu. Je totiž třeba poskytnout účastníkům jednoznačnou právní regulaci, která jim však umožní si spořicí konto upravit dle svých potřeb a možností. Zároveň je nutné zajistit zaměstnancům dostatečnou ochranu jejich úložek.

Autor věří, že při správném nastavení by se spořicí konto pracovní doby stalo vítaným doplňkovým systémem, který by byl hojně využíván. Doufá tedy, že se stane předmětem odborné diskuze, která časem vyústí v potřebný legislativní návrh. Za současného stavu právních předpisů totiž nelze spořicí konto efektivně zavést. Zaměstnavatelé by museli uchovávat pouze peněžité úložky po zákonných odvodech (tzv. „v čistém“), přičemž při jejich čerpání by byl zaměstnanec z pohledu sociálního a zdravotního pojištění bez příjmu.

---

<sup>140</sup> Podrobněji ke spořicímu kontu pracovní doby viz též PEŠKAR, Michal a DITTA HLAVÁČKOVÁ. Spořicí konto pracovní doby – nová možnost sladění osobního a pracovního života. E-Bulletin Komory daňových poradců České republiky. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, (10).



## 5. Závěr

Konto pracovní doby je velice zajímavý a svým způsobem novátorský způsob rozvrhování pracovní doby, který se objevil v rekonfigurovaném zákoníku práce schváleném v roce 2006 a účinném od 1. 1. 2007. Český zákonodárce se při jeho zavedení vydal cestou velké flexibility a pouze rámcové právní úpravy. Pravděpodobně proto, aby byla právní úprava vyvážená, je zavedení konta pracovní doby podmíněno vyplácením stálé mzdy, která garantuje zaměstnancům určitý minimální příjem. Kvůli zavedení konceptu stálé mzdy však došlo k tomu, že konto pracovní doby není pouze institutem pracovní doby, ale stal se z něj komplexní institut, pro jehož zavedení je nutné zásadně změnit zúčtování mezd, které tak je značně specifické a nutno říci i složité.

Konto pracovní doby ve své původní podobě zůstalo v zákoníku práce pouze velice krátkou dobu. První změny byly provedeny již záhy po jeho zavedení, a to novelou schválenou v prosinci z roku 2007, tedy ani ne po roce účinnosti. Další změny pak novelou z roku 2011. Zákonodárce se tak snažil konto pracovní doby upravit potřebám praxe a vyjasnit, co vlastně jednotlivá ustanovení, která neměla v českém právní prostředí předchůdce, znamenají. Novelou z roku 2011 navíc zavedl tzv. „dlouhé“ konto pracovní doby. Z pohledu autora se jedná o bájnýho jednorozce, protože se s ním nikdy v praxi nesešel a ani nikdy v odborných kruzích neslyšel, že by se s ním kdokoliv jiný setkal nebo řešil jeho praktické fungování. Odborné texty, školení či konference, když už ho vůbec zmiňují, tak se omezují jen na jeho teoretický popis, který kopíruje zákoník práce. Další velké změny v kontu pracovní doby měla přinést tzv. koncepční novela zákoníku práce, která byla předložena do Poslanecké sněmovny v roce 2016, však do konce volebního období v roce 2017 nebyla úspěšně projednána, a tedy ani schválena.

Jak už naznačuje množství novelizací a jejich rozsah, konto pracovní doby je poměrně problematický institut. To se ukazuje i v praxi, ve které se konto pracovní doby příliš neuchytilo a zavedla ho jenom mizivé množství zaměstnavatelů. Autor se v této práci snažil veškerá tato problematická místa nalézt a popsat, a to včetně různých výkladů, které se mezi odbornou veřejností vyskytují, případně jak si je vykládají a přizpůsobují zaměstnavatelé. Ze své praxe dochází k názoru, že největším problémem konta pracovní doby není ani to, že by zaměstnavatelé nechtěli využívat jeho flexibilitu, ani to, že by úprava byla příliš nejasná (s nejasností si totiž umí často velice kreativně poradit), ale velice složitá pravidla pro účtování a výpočet mezd. Tato dodatečná administrativní zátěž a nutnost si individuálně nastavit všechny výpočty a IT systémy,

bez kterých se dnes neobejde prakticky žádný zaměstnavatel, odradí téměř všechny zaměstnavatele, pro které by bylo vhodné a pro které bylo pravděpodobně zamýšleno.

Konkrétně autor identifikoval a popsal problémy současné právní úpravy, které se týkají:

- i. rozvrhování pracovní doby – konkrétně rozvrhování a faktické přidělování práce (hlavně přidělování méně či více práce, než bylo původně plánováno),
- ii. odměňování – samotné určení stálé mzdy a její výše s ohledem na minimální a zaručenou mzdu, výpočet průměrného výdělku, krácení stálé mzdy a průběžný nízký příjem zaměstnanců,
- iii. dovolené – výpočet nároku, není-li přidělena veškerá pracovní doba a
- iv. systematickému zařazení konta pracovní doby – tedy, zda se jedná o zcela specifický druh rozvržení pracovní doby, nebo o „poddruh“ nerovnoměrného rozvržení, což má praktické důsledky v tom, zda lze krátit nepřetržité odpočinky v práci.

Snad jediným neproblematickým místem je samotné zavedení konta pracovní doby, a to formou vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvou u zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace.

Specifický mix těchto problémů a vyřazení konta pracovní doby z podpůrných programů (Antivirus a příspěvek v částečné práci) dokonce vedly v praxi k tomu, že zaměstnavatelé konto v krizi, kdy by mělo fungovat nejlépe, ukončili nebo ztratili motivaci pro jeho zavedení.

Na základě podrobného rozboru konkrétních problematických míst právní úpravy autor dopívá k názoru, že bez zásadní změny právní úpravy bude konto pracovní doby i nadále jen výjimečný a v případě „dlouhého“ konta pracovní doby dokonce mrtvý právní institut. Navrhuje proto zásadní novelu, která by měla právní úpravu zjednodušit (alespoň co se týká odměňování) a zpřesnit, protože se ukázalo, že pouze rámcová úprava, která nechává velké množství situací na výkladu a kreativitu uživatelů, působí kontraproduktivně. Inspirací pro navrhované změny čerpal jak ve své advokátní praxi, tak v zahraniční úpravě, a nakonec i v neschválené koncepční novele. Jelikož se jedná o komplikovanou úpravu, kdy je nutné vyvážit zájmy jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů, autor často uvádí několik variant, jak by šly jednotlivé problematické oblasti změnit. Nemá totiž za cíl nalézt ideální podobu konta pracovní doby, ale ukázat cesty, kterými je možné se vydat. Proto ani nezpracoval paragrafové znění svých návrhů. Doufá však, že tato práce podpoří odbornou diskuzi, jejímž výsledkem už bude paragrafové znění a novela zákoníku práce.

Zároveň autor ve variantách změn představuje další formy konta pracovní doby inspirované zahraniční právní úpravou, přičemž je možné, aby vedle sebe fungovalo i více forem konta pracovní doby. Velice zajímavou možností je tzv. spořicí konto pracovní doby, které zasahuje až do práva sociálního zabezpečení a není ani tak institutem pro konkrétní rozvrhování práce, ale pro dlouhodobé plánování pracovního a soukromého života.

## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0.

GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr a ÚLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jiří, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9.

HŮRKA, Petr, VRAJÍK, Michal, ELIÁŠ, Karel a BEZOUŠKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání 1. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022. ISBN 978-80-7273-182-4.

KOŠNAR, Michael a SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady*. 4. podstatně přepracované a rozšířené vydání. Praha: ANAG, 2022. ISBN 978-80-7554-367-7.

KOTTNAUER, Antonín, JOUZA, Ladislav, HUŠKOVÁ, Petra, SLÁDEK, Václav, ÚLEHLOVÁ, Helena, VÁCHA, Jan. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9.

PEŠKAR, Michal a Ditta HLAVÁČKOVÁ. *Spořicí konto pracovní doby – nová možnost sladění osobního a pracovního života*. E-Bulletin Komory daňových poradců České republiky. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, (10), s. 4–7.

PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0.

SALÁČ, Jiří a DVOŘÁK, Michal. *Konto pracovní doby a zkušenosti s jeho implementací*. Práce a mzda. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2022, (6), s. 7–12.

SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-387-4.

ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. Příloha časopisu Práce a mzda.

ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha – průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. 1. vydání. Praha: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-138-3.

### 2. Seznam použitých internetových zdrojů

Asociace pro kolektivní vyjednávání. *Výkladová stanoviska AKV (II.)* [online]. 2. 12. 2010. [cit. 30.7.2022]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042452/>

- Asociace pro kolektivní vyjednávání. *Výkladová stanoviska AKV (XI.)* [online]. 4. 4. 2013. [cit. 4.6.2022]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042031/>
- Asociace pro kolektivní vyjednávání. *Výkladová stanoviska AKV (XXVIII.)* [online]. 12. a 13. 11. 2021. [cit. 4.6.2022]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/sqlcache/vykladova-stanoviska-akv-xxviii-final.pdf>
- Exekutorská komora české republiky. EK ČR: *V Česku ubylo lidí s exekucemi, méně je i nezletilých dlužníků* [online]. 3.5.2022. [cit. 18.6.2022]. Dostupné z: <https://www.ekcr.cz/aktuality-pro-media>
- Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue. *Obligation of the worker in the event of sickness or accident.* [cit. 31.7.2022]. Dostupné z: <https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting/working-conditions-be-respected-case-posting-belgium/additional>
- Group S. *Werkbaar en wendbaar werk: plus minus conto.* [online]. 21.3.2017. [cit. 31.7.2022]. Dostupné z: <https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/werkbaar-en-wendbaar-werk-plus-minus-conto>
- Déhora België. *Meer veerkracht met plus minus conto (of jaarurensystematiek).* [online]. 19.5.2020. [cit. 31.7.2022]. Dostupné z: <https://dehora.be/basiskennis/plus-minus-conto-jaarurensystematiek/>
- HOVORKOVÁ, Kateřina. Proč čekat měsíc, výplata může být každý den. Nový benefit je stále oblíbenější. In: *aktuálně.cz* [online]. 27.8.2021. [cit. 30.7.2022]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/vyplata-kdykoliv-treba-kazdy-den-o-novy-benefit-je-stale-vet-r~b085430a067911eca7d80cc47ab5f122/>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“.* *Manuál pro zaměstnavatele. Verze 6.* 6.1.2021. [cit. 4.6.2022]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual\\_Program\\_Antivirus\\_v6.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v6.pdf)
- Ministerstvo spravedlnosti. *Kalkulátor splátek pro oddlužení plněním splátkového kalendáře.* [cit. 30.7.2022]. Dostupné z: <https://insolvency.justice.cz/kalkulator-splatek/>
- PATRÍCIO, Isabel. Banco de horas individual acabou. Que alternativas existem? In: *eco.sapo.pt* [online]. 1.10.2020. [cit. 12.6.2022]. <https://eco.sapo.pt/2020/10/01/banco-de-horas-individual-acaba-hoje-que-alternativas-existem/>
- PAŠTA, Michal. Konto pracovní doby. In: *vsehrd.cz* [online]. [cit. 27.3.2022]. Dostupné z: [https://www.vsehrd.cz/clanek/konto-pracovni-doby\\_4f93df7d-a64b-41c7-806c-545ea14c05d7](https://www.vsehrd.cz/clanek/konto-pracovni-doby_4f93df7d-a64b-41c7-806c-545ea14c05d7)
- PEŠKAR, Michal, RANDLOVÁ, Nataša. Komparativní analýza konta pracovní doby a obdobných flexibilních způsobů rozvržení pracovní doby s vybranými evropskými úpravami. 29.1.2018. [cit. 27.3.2022]. Dostupné z: [https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Analzyza\\_konta\\_pracovni\\_doby.pdf](https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Analzyza_konta_pracovni_doby.pdf)
- PEŠKAR, Michal. Konec vyrovnávacích období a rozvrhování pracovní doby, jak je známe dnes? In: *epravo.cz* [online]. 11.6.2019. [cit. 27.3.2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konec-vyrovnacich-obdobi-a-rozvrhovani-pracovni-doby-jak-je-zname-dnes-109489.html?mail>
- Úřad vlády České republiky. *Aplikace ODoc. VeKLEP* [online]. Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další

zákony. [cit. 16.10.2022]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNCJ7DN4N6>

### 3. Seznam použitých českých právních předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2011 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

### 4. Seznam použitých právních předpisů Evropské unie

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, [cit. 27.3.2022]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:32003L0088>

### 5. Seznam použitých zahraničních právních předpisů

BELGIE. Zákoník práce (Arbeidswet) ze dne 16. 3. 1971, ve znění pozdějších předpisů, [cit. 31.7.2022]. Dostupné z: <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1971/03/16/1971031602/justel>

BELGIE. Zákon o státních svátcích (Wet betreffende de feestdage) ze dne 4. 1. 1974, ve znění pozdějších předpisů, [cit. 31.7.2022]. Dostupné z: <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1974/01/04/1974010407/justel>

BELGIE. Zákon o pracovní smlouvě (Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten) ze dne 3. 7. 1978, ve znění pozdějších předpisů, [cit. 31.7.2022]. Dostupné z:

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1978/07/03/1978070303/justel>

NĚMECKO. Sociální zákoník (SGB) ze dne 23. 12. 1976, ve znění pozdějších předpisů, [cit. 31.7.2022]. Dostupné z: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_4/BJNR138450976.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/BJNR138450976.html)

PORTUGALSKO. Zákoník práce Código do Trabalho, č. 7/2009, ve znění pozdějších předpisů, [cit. 12.6.2022]. Dostupné z: [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/LegislacaoNacional/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/LegislacaoNacional/Paginas/default.aspx)

### 6. Seznam použité judikatury

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2745/2013 ze dne 27. 5. 2014

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1645/2020 ze dne 17. 12. 2020

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) sp. zn. C-254/18 ze dne 11. 4. 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure v. Premier ministre a další

## 7. Seznam ostatních zdrojů

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., sněmovní tisk č. 411, Poslanecká sněmovna, 6. období, 2010-2013. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=411&ct1=0>

Konzultace a shrnutí ohledně plus minus conta a spořicího konta (loopbaansparen) vypracované ve spolupráci s belgickou advokátní kanceláří Claeys & Engels SRL/BV ze dne 10. 10. 2019.

Sněmovní tisk č. 903/0. Novela z. – zákoník práce – EU, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013-2017. Dostupné z <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>

Time Account. Information for Employees in Germany. Vnitřní informace pro zaměstnance německé IT společnosti, která má již od roku 2006 zavedeno tzv. spořicí konto pracovní doby. Datum vydání 6. 5. 2020.

Work Agreement on Flexible Working Hours. Anonymizovaná německá vzorová dohoda zaměstnavatele a rady zaměstnanců ohledně konta pracovní doby, konkrétně systému tzv. semaforu. Autor německá advokátní kancelář vanguard. Datum vytvoření 24. 7. 2019.

## Konto pracovní doby

### Abstrakt

Autor této práce si vybral jako své téma konto pracovní doby, protože se jedná o nejflexibilnější a zároveň nejproblematičtější způsob rozvrhování pracovní doby, který české pracovní právo upravuje. Konto pracovní doby bylo zavedeno jako další možnost rozvrhování pracovní doby v rámci rekodifikace pracovního práva s účinností k 1. 1. 2007. Jeho úprava v „novém“ zákoníku práce je poměrně stručná. Taktéž odborná literatura o něm pojednává dosti stručně a často se omezuje pouze na parafráze zákonného textu. K praktickým situacím a problémům se až na naprosté výjimky vůbec nevyjadřuje. Stejně tak téměř nelze nalézt praktické tipy a rady pro zaměstnavatele.

Ačkoliv bylo konto pracovní doby zavedeno již před 15 lety, v praxi je využíváno velice zřídka. Autor si proto klade otázku, proč tomu tak je. Odpověď hledá prostřednictvím podrobné analýzy právního vývoje a hlavně výkladových a praktických nejasností a problémů tohoto institutu. Taktéž čerpá ze své advokátní praxe, kde měl možnost u několika zaměstnavatelů konto pracovní doby zavádět, nastavovat jeho pravidla či řešit nastalé problémy.

Konkrétně zpracoval tyto oblasti: samotnou povahu konta pracovní doby, vyrovnávací období při kontu pracovní doby, rozvrhování a přidělování práce v kontu pracovní doby, stálou mzdu (její určení / stanovení, výši, krácení, zúčtování, srážky z ní a vztah k minimální a zaručené mzdě) a dovolenou.

V závěrečných částech své práce autor řeší možné legislativní změny ustanovení zákoníku práce, které se týkají konta pracovní doby. Nejprve představuje a hodnotí neschválený komplexní návrh novely zákoníku práce z roku 2016. Následně představuje vlastní řešení a zpřesnění ustanovení týkajících se konta pracovní doby, které částečně vychází z neschválené novely, částečně ze své praxe a analýzy zpracované v této práci a částečně ze zahraniční úpravy ze zemí Evropské unie, které mají zaveden podobný institut rozvrhování pracovní doby. Jelikož autor není legislativec, řešení navrhuje pouze ve formě ideového návrhu či věcného záměru. Zároveň si neklade za cíl najít ideální podobu konta pracovní doby, ale většinou představuje hned několik variant řešení. Uvědomuje si totiž, že různí aktéři (zaměstnanci, zaměstnavatelé i stát) mají různé zájmy, které je třeba vyvažovat, a proto je dobré jim nabídnout různé cesty a možnosti. Dokonce více možností, včetně tzv. spořicího konta pracovní doby, může být zavedeno a fungovat vedle



sebe. Doufá, že se tato práce stane podnětným podkladem pro odbornou diskuzi. Až z této diskuze může vzejít dobrá změna právní úpravy.

**Klíčová slova: konto pracovní doby, pracovní doba, rozvržení pracovní doby**

## **Account of working time**

### **Abstract**

The author of this thesis has chosen as his topic the account of working time because it is the most flexible and at the same time the most problematic way of scheduling working time that the Czech labour law regulates. The working time account was introduced as an additional option for scheduling working time as part of the recodification of the labour law with effect from 1 January 2007. Its regulation in the "new" Labour Code is relatively brief. The scholarly literature also discusses it rather briefly and is often limited to paraphrases of the legal text. It does not comment on practical situations and problems except for very few exceptions. Similarly, it is almost impossible to find practical tips and advice for employers.

Although the working time account was introduced 15 years ago, it is very rarely used in practice. The author therefore wonders why this is the case. He seeks an answer through a detailed analysis of the legal developments and, above all, the interpretative and practical ambiguities and problems of this institution. He also draws on his legal practice, where he had the opportunity to introduce the working time account with several employers, to set up its rules or to solve problems that arose.

In particular, he has dealt with the following areas: the nature of the working time account itself, the compensation period in the working time account, the scheduling and assigning of work in the working time account, the permanent salary (its determination, amount, reduction, deductions from it and its relation to the minimum and guaranteed salary) and paid leave.

In the final parts of his work, the author elaborates on the possible legislative changes to the provisions of the Labour Code concerning the working time account. First, he presents and evaluates an unapproved comprehensive draft of the Labour Code amendment from the year 2016. He then presents his own solution and clarification of the provisions relating to the working time account, which is partly based on the unapproved amendment, partly on his own practice and analysis developed in this thesis, and partly on foreign legislation from European Union countries that have introduced a similar institution of scheduling working time. Since the author is not a legislator, he proposes a solution only in the form of an idea or a factual proposal. At the same time, he does not aim to find an ideal form of the working time account, but usually presents several options for a solution. He is aware that different actors (employees, employers and the state) have different interests that need to be balanced and that it is therefore useful to offer them different ways and options. Even more options, including a 'working time savings account', can be

introduced and work alongside each other. He hopes that this work will become a stimulating basis for professional discussion. Only from this discussion can a good change in the legislation emerge.

**Klíčová slova: account of working time, working time, distribution of working time**