

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

**Diplomová práce**

**PRÁVNÍ ÚPRAVA INSTITUTU  
„KONTA PRACOVNÍ DOBY“**

Plzeň 2012

Jan Novák

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

**Diplomová práce**

**PRÁVNÍ ÚPRAVA INSTITUTU  
„KONTA PRACOVNÍ DOBY“**

Jan Novák

Příslušné oborové pracoviště:

Katedra pracovního práva

Název studijního programu:

Právo a právní věda

Název oboru:

Právo

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Dana Kolaříková,  
Katedra pracovního práva

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal, způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen 2012

.....

Zvláštní poděkování vedoucí práce JUDr. Daně Kolařikové za trpělivost při konzultacích diplomové práce a její maximální vstřícnost a pomoc během celého vedení práce.

<b>1. ÚVOD</b>	<b>3</b>
<b>2. PRACOVNÍ DOBA</b>	<b>5</b>
2.1 DEFINICE, VYMEZENÍ, CHARAKTERISTIKA ZÁKLADNÍCH POJMŮ	6
2.2. DÉLKA PRACOVNÍ DOBY	11
2.3. ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY	13
2.4. PRACOVNÍ POHOTOVOST	15
2.5. PRÁCE PŘESČAS	16
2.6. NOČNÍ PRÁCE	18
<b>3. KONTO PRACOVNÍ DOBY</b>	<b>20</b>
3.1. LEGISLATIVNÍ ZAKOTVENÍ KONTA PRACOVNÍ DOBY	20
3.2. PŘIDĚLOVÁNÍ PRÁCE ZAMĚSTNAVATELEM PŘI UPLATNĚNÍ KONTA PRACOVNÍ DOBY	22
3.2.1. <i>Rozvrh pracovní doby v kontu</i>	22
3.2.2. <i>Překážky v práci v kontu pracovní doby</i>	23
3.3. DOBA ODPOČINKU A PRÁCE PŘESČAS PŘI UPLATNĚNÍ KONTA PRACOVNÍ DOBY	25
3.3.1. <i>Práce přesčas v kontu pracovní doby</i>	25
3.3.2. <i>Dovolená v kontu pracovní doby</i>	27
3.3.3. <i>Placený svátek v kontu pracovní doby</i>	29
3.3.4. <i>Náhradní volno za práci ve svátek a za práci přesčas</i>	30
3.3.5. <i>Nepřetržitý odpočinek mezi směnami a délka směny</i>	30
3.3.6. <i>Práce ve dnech pracovního klidu</i>	31
3.4. MZDA PŘI UPLATNĚNÍ KONTA PRACOVNÍ DOBY	32
3.4.1. <i>Stálá mzda v kontu pracovní doby</i>	32
3.4.2. <i>Pracovní pohotovost v kontu pracovní doby</i>	38
3.5. HODNOCENÍ KONTA PRACOVNÍ DOBY	38
3.6. NÁHLED NA KONTO PRACOVNÍ DOBY, MOŽNÉ ÚPRAVY A ZMĚNY	40
3.7. HODNOCENÍ NOVÉ ÚPRAVY KONTA PRACOVNÍ DOBY - ZPRÁVA AKV	41
<b>4. FLEXIBILITA TRHU PRÁCE V EVROPĚ</b>	<b>44</b>
<b>5. PRÁVNÍ ÚPRAVA KONTA PRACOVNÍ DOBY NA SLOVENSKU</b>	<b>51</b>
5.1. OBECNÁ CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍHO PRÁVA NA SLOVENSKU	51
5.2. PRACOVNÍ DOBA VE SLOVENSKÉM ZÁKONÍKU PRÁCE	51
5.3. ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY VE SLOVENSKÉ ÚPRAVĚ	53
5.3.1 <i>Rovnoměrné rozvržení pracovní doby - § 86 Zákonníku práce</i>	53
5.3.2. <i>Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby - § 87 Zákonníku práce</i>	54
5.2 PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA VE SLOVENSKÉ ÚPRAVĚ - § 88	55

5.3. KONTO PRACOVNÍ DOBY VE SLOVENSKÉ ÚPRAVĚ - § 87A	55
<b>6. ZÁVĚR</b>	<b>58</b>
<b>7. RESUME</b>	<b>60</b>
<b>8. SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ:</b>	<b>62</b>
8.1. KNIŽNÍ A ČASOPISECKÁ LITERATURA:	62
8.2. PRÁVNÍ PŘEDPISY:	64
8.3. ELEKTRONICKÉ ZDROJE:	65

# 1. ÚVOD

Pracovněprávní vztahy utváří významnou součást produktivního věku všech lidí. Nikde jinde zpravidla nestráví dospělý člověk tolik času, jako na pracovišti. Pracovní doba představuje převažující náplň každodenního života. Uspořádání těchto vztahů je proto velmi důležité - může se stát dokonce jedním z hlavních kritérií při výběru povolání jako takového.

V současné době, kdy trh práce funguje na principech nabídky a poptávky, je patrný zvýšený zájem o tzv. pružné úvazky (zkrácené úvazky, práce z domova, projektová/úkolová zaměstnání, pružná pracovní doba, apod.) Jednu podobnou variantu nabízí způsob rozvržení pracovní doby – tzv. konto pracovní doby, institut, který zareagoval na poptávku zejména soukromých zaměstnavatelů po takovém rozvržení pracovní doby, které by zohledňovalo situační potřebu pracovních sil vzhledem k požadavkům aktuální pracovní zakázky a který byl začleněn do pracovního práva.

Dalším faktorem, který je zároveň ukazatelem stavu trhu práce, je ekonomická krize, která oficiálně nastala v roce 2008 a od té doby je tichým, ale stálým společníkem všech zaměstnanců i zaměstnavatelů. Důsledky krize jsou postiženy obě tyto skupiny; zaměstnavatelé mají méně zakázek, takže musí propouštět. Pracovní místa jsou rušena či optimalizována (slučována), je obecně méně práce.

V této práci se budu zabývat hlavními pojmy, které se váží k pracovněprávním vztahům, jako jsou např. délka a rozvržení pracovní doby, pracovní pohotovost, práce přesčas, noční práce a jejich základní charakteristikou, vymezením a vzájemnými vztahy, které se mezi nimi utváří. Obecnou charakteristiku těchto pojmů jsem zařadil proto, že konto pracovní doby s těmito pojmy úzce souvisí a nelze jej od nich oddělit.

Hlavním cílem této práce je popsat a vymezit význam konta pracovní doby, který byl zaveden prostřednictvím nového zákoníku práce – jinak též zákona 262/2006 Sb. Protože se jedná v podstatě o novinku – do našeho právního řádu byl implementován v roce 2007, zaměřím se na charakteristiku tohoto institutu, srovnání se situací na Slovensku v této oblasti a nakonec na hodnocení, tzn. na přínosy a naopak negativa, která tato úprava přináší.

Trendem v současné zaměstnanosti je vzrůstající poptávka po flexibilních způsobech zaměstnání, jichž některým formám, jako je např. jobsharing, pracovní smlouva na dobu určitou nebo částečný úvazek se v této práci budu věnovat. Tyto flexibilní formy práce jsou s větším úspěchem zaváděny v zejména západoevropských zemích, zatímco v České republice je jejich výskyt zatím spíše ojedinělý. Budu se věnovat výhodám, nevýhodám i hodnocení těchto flexibilních forem práce.

Vzhledem k úpravám znění předpisů v zákoníku práce, které vešly v platnost dne 1. 1. 2012, zohledním samozřejmě ty z nich, jež se zadaným tématem jakkoli souvisí. Jedná se o změny jak obsahové, tak formální a některé se týkají přímo úprav konta pracovní doby.

Protože se jedná z o dosud poměrně neprobádanou oblast z hlediska výskytu tohoto tématu v odborné literatuře či publikovaných člancích, byl jsem při psaní této práce omezen množstvím zdrojů. Přesto doufám, že se mi alespoň v hlavních bodech podaří vystihnout hlavní myšlenky, význam a hodnocení tohoto institutu.



## 2. PRACOVNÍ DOBA

Právo na práci je stanoveno v článku 2 II. části Evropské sociální charty 14/2000 Sb.m.s., která byla přijata dne 18. října 1961 v Turíně. Smluvní strany se zde zavázaly k cílům spojených s několika oblastmi pracovního práva, kterými jsou právo na práci, právo na spravedlivé sociální podmínky, právo na zdravé a bezpečné sociální podmínky a právo na spravedlivou odměnu za práci.

V článku 1 této charty se smluvní strany s cílem zajistit účinný výkon práva zavazují

- přijmout jako jeden ze svých prvořadých cílů a odpovědností dosažení a udržení co nejvyšší a nejstabilnější úrovně zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti,
- účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání,
- zřídit a udržovat bezplatné služby zaměstnanosti pro všechny pracovníky,
- poskytovat a podporovat vhodné poradenství pro volbu povolání, odborný výcvik a rehabilitaci.

Závazky pro zajištění účinného výkonu práva na spravedlivé pracovní podmínky je stanoveno v článku 2, kde se strany zavazují

- stanovit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, postupně zkracovat pracovní týden, jak to dovolí růst produktivity práce a další důležité činitele,
- poskytovat placené volno v době veřejných svátků,
- poskytovat minimálně dvoutýdenní placenou dovolenou ročně,

- zajistit dodatkovou placenou dovolenou nebo zkrácení pracovní doby pracovníkům v povoláních uznaných za nebezpečná nebo zdraví škodlivá,
- zajistit každý týden dobu odpočinku, která má pokud možno připadnout na den uznávaný podle tradice nebo obyčeje příslušné země nebo oblasti za den odpočinku.

Článek 3 upravuje závazek smluvních strana ohledně práva na spravedlivou odměnu za práci, a to

- uznat právo pracovníků na takovou odměnu za práci, která jim i jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň,
- uznat právo pracovníků na vyšší odměnu za přesčasovou práci, s výhradou výjimek ve zvláštních případech,
- uznat právo pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty,
- uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při ukončení zaměstnání,
- dovolit srážky ze mzdy jen za podmínek a v rozsahu daném vnitrostátními zákony nebo předpisy nebo podle kolektivních smluv nebo podle rozhodčího nálezu.

## 2.1 Definice, vymezení, charakteristika základních pojmů

Pracovní doba je definována jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci<sup>1</sup> a je prostorem pro realizaci pracovněprávních vztahů formujících a realizujících práva a povinnosti obou zúčastněných stran, tedy zaměstnance a zaměstnavatele.

Zaměstnanec je povinen v pracovní době konat práci dle zadání zaměstnavatele, resp. dle uzavřené pracovní smlouvy a konat povinnosti, které z ní vyplývají. Tato povinnost je omezena stanovenou pracovní dobou. Jako pracovní doba je nově posuzována doba, po kterou je

---

<sup>1</sup> §83 odst. 1 Zákoníku práce, dále jen ZP

zaměstnanec přítomen na pracovišti, je-li k tomu zavázán pokynem zaměstnavatele, přičemž do této doby se nezapočítává přestávka na jídlo a oddech.

Pracovní doba nezahrnuje pouze reálný výkon práce, ale také dobu, po kterou je zaměstnanec na pracovišti k výkonu práce na pokyn zaměstnavatele připraven.<sup>2</sup> Nově upravuje zákoník práce připravenost k výkonu práce, a to zrušením pracovní pohotovosti na pracovišti s ohledem na vývoj judikatury Evropského soudního dvora. Od 1. 1. 2007 se pracovní doba a pracovní pohotovost připouští pouze na jiném místě, které je se zaměstnancem domluvené a které se liší od pracoviště zaměstnavatele.<sup>3</sup>

Zaměstnavatel má povinnost přidělit práci zaměstnanci dle příslušné pracovní pozice či zařazení a dále dodržovat podmínky a ujednání stanovené právními předpisy, pracovní smlouvou, nebo kolektivní smlouvou, jako je pracovní doba, zejména její délka a rozvržení.

Součástí pracovního režimu je doba odpočinku, která je ve vztahu nepřímé úměry s výkonem práce. V zákoníku práce je definována jako doba, která není pracovní dobou a během které není práce konána (§ 78 odst. 1 písm. B ZP). Čím delší je pracovní doba, tím kratší je doba odpočinku a naopak.

Délka doby odpočinku je garantována omezením délky pracovní doby prostřednictvím právní úpravy dané zákoníkem práce, či kolektivními smlouvami. Tato právní úprava vychází z Úmluvy MOP č. 1 (úprava omezení pracovní doby v průmyslu), a dále ze směrnice 2003/88/ES ze

---

<sup>2</sup> § 95 ZP

<sup>3</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. Doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, str. 246

dne 4. 11. 2003, které shodně stanoví maximální předepsanou délku týdenní pracovní doby na 48 hodin včetně práce přesčas.<sup>4</sup>

Práce přesčas je součástí pracovní doby, tedy dobou, v níž se realizují práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele. Zde je však zaměstnanec chráněn právní úpravou, jež stanovuje maximální možný rozsah práce přesčas, kterou zaměstnanec může konat a také stanovuje podmínky, za kterých lze práci přesčas konat (ať už je nařízena, či sjednána dohodou) a zároveň rozsah, v jakém bude práce přesčas konána.

Délka pracovní doby a její rozvržení je aspekt, kterým je zaměstnavatel omezen v přidělování práce pro zaměstnance z hlediska jejího rozsahu, neboť tento musí být přiměřený délce pracovní doby. Podle § 300 ZP je zaměstnavatel povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit také normou spotřeby práce. (odst. 1).

Zaměstnavatel je dále povinen zabezpečit, aby podmínky podle § 300 ZP odst. 1, popřípadě norma spotřeby práce, byla-li jím určena, byly vytvořeny před zahájením práce. Množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel, nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě, po projednání s odborovou organizací. (§ 300 ZP, odst. 2)

Další aspekt omezující přidělování práce pro zaměstnance je rozvržení pracovní doby. Protože zaměstnanec je povinen konat dohodnutou práci v předem stanoveném rozvržení pracovní doby, musí zaměstnavatel

---

<sup>4</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. Doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, str. 246

ukládat zaměstnanci práci tak, aby byl schopen ji splnit v rámci stanovené pracovní doby.

Pracovní doba je pro všechny zaměstnance regulována prostřednictvím úprav, jako je např.:

- zákoník práce
- jiné pracovněprávní předpisy (vnitřním předpisem, pracovní smlouvou)
- kolektivní smlouvy

Odchytky od této obecné úpravy pracovní doby a doby odpočinku ve smyslu shora uvedených předpisů či ujednání jsou stanovena § 100 ZP<sup>5</sup> pro vyjmenované skupiny zaměstnanců, jimiž jsou zaměstnanci v dopravě (členové osádky nákladního automobilu nebo autobusů, zaměstnanci údržby pozemních komunikací, zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, zaměstnanci MHD, členové posádky letadla a zaměstnanci zajišťující provozování letišť, členové posádky plavidla a zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu – viz § 100 odst. 1 ZP).

V odst. 2 § 100 ZP je dále uvedeno, že vláda může nařízením stanovit odchytky od úpravy pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku, který je složen ze zaměstnanců zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání, jejichž pracovní povinnosti zahrnují přímé plnění úkolů této jednotky. Toto však neplatí, pokud jde o délku stanovené týdenní pracovní doby.

---

<sup>5</sup> další úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě upravuje nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

Zákoník práce upravuje obecná ustanovení o pracovní době a délku pracovní doby v § 78 - § 100 ZP. Tato úprava podléhá právu ES v souladu se směrnicí 2003/88/ES ze dne 4.11.2003.

Odchytky od práv a povinností v pracovněprávních vztazích lze uplatnit dle § 4b ZP, pokud to tento zákon výslovně nezakazuje či z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že odchylka není možná, a to vnitřním předpisem nebo prostřednictvím smlouvy. Odchytky lze dohodnout i v pracovní smlouvě. Při tomto postupu je však vždy nutné zohlednit ta ustanovení zákoníku práce, která jsou kogentní, jako je např. délka pracovní doby, maximální rozsah práce přesčas, povinné minimální přestávky apod.

Právní úprava pracovní doby stanoví délku pracovní doby, upravuje rozsah a podmínky práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovosti, dále zahrnuje způsoby rozvrhování pracovní doby, dobu odpočinku mezi směnami a v týdnu.

Ve smyslu těchto výše zmíněných ustanovení se projevuje ochrana zaměstnance, a to např. ve stanovení maximální přípustné délky pracovní směny bez práce přesčas (9 hodin u rovnoměrného rozvržení a 12 hodin u nerovnoměrného rozvržení - § 90, § 90a ZP) a v povinnosti zaměstnavatele poskytovat přestávku na jídlo a oddech (§ 88 ZP).

Všechny právní úpravy týkající se pracovního poměru vychází z úpravy pro jeden pracovní poměr. Takto samostatně je zkoumána délka pracovní doby, podmínky pro její rozvržení, délka pracovních směn i doba odpočinku.

Zákoník práce také chrání zaměstnance mladší 18 let a to v mnoha aspektech pracovního poměru. Délka pracovní doby u těchto

zaměstnanců nesmí přesáhnout 40 hodin týdně, přičemž maximální délka směny nesmí překročit v jednotlivých dnech 8 hodin<sup>6</sup> (§79a ZP).

Rozvržení pracovní doby, tj. způsob, jakým je pracovní doba rozvržena, tedy jedná – li se o rozvržení rovnoměrné, či nerovnoměrné<sup>7</sup>, stanoví zaměstnavatel podle konkrétních podmínek a nemusí být stanoveno stejně pro všechny zaměstnance či všechna pracoviště, příp. provozy.

## 2.2. Délka pracovní doby

Zákonná úprava délky pracovní doby vychází ze základní časové jednotky, kterou je týden a od které se tedy odvíjí maximální délka pracovní doby, práce přesčas apod. Délka pracovní doby úzce souvisí s jejím rozvržením.

Délka pracovní doby je vázána na délku směny, která je definována jako část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen odpracovat na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn.<sup>8</sup>

Práce na směny je definována a upravena zákoníkem práce v § 78 odst. d), e), f), g) jako práce v dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu. Ve dvousměnném pracovním režimu práce se zaměstnanci střídají pravidelně ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Ve třisměnném pracovním režimu se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve třech směnách v rámci 24

---

<sup>6</sup> právní úprava pracovněprávních vztahů pro zaměstnance mladší 18 let vychází mj. také z čl. 8 směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých

<sup>7</sup> od 1. 1. 2012 se pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby užívá termín pružná pracovní doba, rovnoměrné rozvržení pracovní doby je rovněž termín, který se od 1.1.2012 nepoužívá, ale nebyl nahrazen jiným; jejich využití v tomto případě je čistě technické, nikoli terminologické

<sup>8</sup> § 78 odst. c) ZP

hodin po sobě jdoucích. Nepřetržitý pracovní režim je charakterizován jako režim práce, ve kterém se zaměstnanci vzájemně střídají v ve směnách v nepřetržitém provozu v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Nepřetržitý pracovní režim je tedy zaváděn v takovém provozu, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po dobu 7 dnů v týdnu.

Zvolený pracovní režim má vliv na délku pracovní doby, neboť maximální délka pracovní doby je pro jednotlivé pracovní režimy stanovena odchylně. Stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin týdně<sup>9</sup> a v praxi tomu tak je u zaměstnání, která se dají rozvrhnout do pětidenního pracovního týdne a kde délka každodenní směny je relativně totožná.

Pro ostatní zaměstnání platí jiná právní úprava pracovní doby (§ 79 odst. 2,3). U zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí délka stanovené pracovní doby 37,5 hodiny týdně, stejně jako u zaměstnanců pracujících ve třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu. Pro zaměstnance pracující ve dvousměnném pracovním režimu činí stanovená pracovní doba 38,75 hodiny týdně.

Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a zaměstnanci v tomto případě přísluší mzda nebo plat, které této sjednané kratší pracovní době odpovídají<sup>10</sup>.

Zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy je možné, pokud je toto zaneseno v kolektivní smlouvě, nebo ve vnitřním předpisu<sup>11</sup>. Protože není stanoven minimální délka zkrácené pracovní doby, záleží plně na

---

<sup>9</sup> § 79 odst. 1 ZP

<sup>10</sup> § 80 ZP

<sup>11</sup> § 79 odst. 3) ZP



konkrétní dohodě a její formě. Výjimku tvoří zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 ZP, kteří nemohou zkrátit stanovenou týdenní pracovní dobu, a to stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba vznikající na základě školského zákona a veřejně neziskové ústavní zdravotnické zařízení<sup>12</sup>.

Zkrácená pracovní doba není totéž co kratší pracovní doba. Zkrácená pracovní doba je stanovená týdenní pracovní doba zkrácená pod zákonný rozsah 40 hodin týdně v souladu s § 79 odst. 3 ZP a dochází k ní, aniž by při tom byla zároveň snížena mzda.

Kratší pracovní doba vzniká a je praktikována na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž může být zanesena v pracovní smlouvě, nebo zavedena na základě jiné dohody. V tomto případě se však nejedná o stanovenou týdenní pracovní dobu a zaměstnanci za ni přísluší mzda nebo plat, který této sjednané kratší pracovní době odpovídá.

### **2.3. Rozvržení pracovní doby**

Novela některých právních úprav v zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 přinesla jak praktické, tak terminologické změny. Například v oblasti rozvržení pracovní doby se až dosud pracovalo s pojmy rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, se kterými již nově není operováno. Pojem nerovnoměrné rozvržení pracovní doby byl nahrazen termínem pružná pracovní doba, termín rovnoměrné rozvržení pracovní doby nebyl nahrazen.

Základní ustanovení ohledně rozvržení pracovní doby jsou zakotvena v § 81 ZP, odst. 1,2 a 3. Podle něj pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel,

---

<sup>12</sup> u posledních tří jmenovaných subjektů toto platí do novelizace nabývající účinnosti dnem 30.12.2012

který také zároveň určí začátek a konec směn. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne v závislosti na délce pracovní doby. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Na začátku směny či pracovní doby je zaměstnanec povinen být na svém pracovišti a setrvat tam až do té doby, kdy tato směna skončí.

Rozvržení pracovní doby obsahuje koncepci zaměstnavatele ohledně pracovního režimu (stanovení začátku a konce směny či pracovní doby) a tím zároveň ohledně odpočinku mezi směnami a v týdnu a přestávek na jídlo a oddech. Jak již bylo řečeno, pracovní doba a doba odpočinku jsou spolu vzájemně ve vztahu nepřímě úměry, tzn. čím je jedna z nich delší, tím je druhá kratší a naopak. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin<sup>13</sup>.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo jeho změnou zaměstnance nejpozději dva týdny (v případě konta pracovní doby – viz kap. 4 – 1 týden) před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak<sup>14</sup>.

Až do konce roku 2011 platící termín nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je s účinností od 1. 1. 2012 zaveden termín pružná pracovní doba (§ 85 ZP). Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, přičemž jejich začátek a konec určuje zaměstnavatel.

V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti (§ 85 odst. 2 ZP) a v rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby, přičemž celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin (§ 85 odst. 85 ZP).

---

<sup>13</sup> § 83 ZP

<sup>14</sup> § 84 ZP

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), tj. 26, resp. 52 týdnů<sup>15</sup>.

Zákoník práce dále vymezuje oblasti, na které se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní<sup>16</sup>:

- a) při pracovní cestě zaměstnance
- b) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž počátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 ZP nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění
- c) v dalších případech stanovených zaměstnavatelem

Pro tyto případy platí pro zaměstnance přede stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

## **2.4. Pracovní pohotovost**

Pracovní pohotovost je upravena v § 95 ZP. Jedná se o dobu, kdy je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pracovní smlouvy a tato je v případě naléhavé potřeby konána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.

---

<sup>15</sup> § 85 odst. 4 ZP

<sup>16</sup> § 85 odst. 5 ZP

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat pouze po předchozí vzájemné dohodě, při které se zároveň sjedná její rozsah, případně další podmínky, a za tuto dobu pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna dle § 140 ZP. Pokud je v době pracovní pohotovosti práce skutečně konána, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, nikoli odměna dle § 140 ZP. Pokud je v době pracovní pohotovosti konána práce a tato práce je konána nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, jedná se o práci přesčas.

Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává. Pracovní pohotovost může být konána jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnavatelem, pokud je zaměstnanec připraven k výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, jedná se o pracovní dobu<sup>17</sup>.

## **2.5. Práce přesčas**

Práce přesčas je definována jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních. Práci přesčas naopak není, napracovávali si zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost směn (§ 78 odst. 1 písm. i) ZP).

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práce, která je konána přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu podle § 78 ZP. Těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídit.

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Práce přesčas může být zaměstnanci nařízena jen z vážných provozních důvodů. Stejně tak může být nařízena práce přesčas i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi

---

<sup>17</sup> § 78 odst. 1 písm. a) ZP

dvěma směny, popřípadě i na dny pracovního klidu (§ 91 odst. 2 – 4 ZP). Nepřetržitý odpočinek však nesmí být zkrácen na méně než 8 hodin a práci přesčas lze nařídít pouze do stanovených týdenních a ročních limitů. Nařízená práce přesčas je limitována 8 hodinami přesčas konané práce týdně, roční limit je stanoven na 150 hodin u jednoho zaměstnance v kalendářním roce, tj. v období od 1.1. do 31.12. (§ 93 ZP).

V rámci takto stanovených týdenních a ročních limitů může být zaměstnanci nařízena práce přesčas a zaměstnanec je povinen ji konat. Práce přesčas však může být nařizována buď před počátkem pracovní doby, nebo po jejím skončení, vždy však v době odpočinku zaměstnance.

Pokud je třeba konat práci přesčas nad stanovené týdenní a roční limity, může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci práci přesčas pouze za předpokladu, že se zaměstnancem uzavřel v tomto směru dohodu. Zaměstnanec jinak není povinen konat práci přesčas nad stanovené týdenní a roční limity. celkový rozsah práce však nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období nejvýše 26 týdnů, příp. 52 týdnů po sobě jdoucích, je-li toto sjednáno v kolektivní smlouvě. Toto období se nazývá vyrovnávací. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se nezapočítává práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno<sup>18</sup>.

Práci přesčas nesmí konat mladistvý zaměstnanec, tj. zaměstnanec mladší 18 let a to i v případě, že by s nařízenou prací přesčas souhlasil. Práci přesčas ani na základě dohody dále nesmí konat těhotné zaměstnankyně. Zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, mohou konat práci přesčas po dohodě, nesmí jim však být nařízena.

Zvláštní ustanovení se týkají zaměstnanců ve zdravotnictví. Úprava práce přesčas u těchto zaměstnanců je stanovena v § 93a ZP.

---

<sup>18</sup> § 93 ZP

## 2.6. Noční práce

Noční práce je definována jako práce konaná v noční době mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnanec pracující v noci je ten zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje alespoň tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (§ 78 ZP). Práce v noci je umožněna bez rozlišení pohlaví.

Pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Pokud toto není z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne (§ 94 odst. 1 ZP).

Zaměstnavatel je povinen zajistit vyšetření lékařem:

- a) před zařazením na noční práci
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně
- c) kdykoli během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá; úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována<sup>19</sup>

Zaměstnavatel je dále povinen zajistit ochranu a bezpečnost zdraví při práci, vybavit pracoviště prostředky pro poskytnutí první pomoci, poskytovat přiměřené sociální služby včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou záchrannou službu (§ 94 odst. 3 a 4 ZP).

Podle § 245 odst. 1 ZP platí zákaz práce v noci pro mladistvé, tj. zaměstnance mladší 18 let. Výjimka je stanovena v případě mladistvých mladších 16 let, kteří mohou konat noční práce nepřesahující jednu hodinu, jestliže je toto potřeba pro jejich přípravu k povolání a to pod

---

<sup>19</sup> § 94 odst. 2

dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého nezbytný. Noční práce u mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

## 3. KONTO PRACOVNÍ DOBY

### 3.1. Legislativní zakotvení konta pracovní doby

Konto pracovní doby je jedním ze způsobů pružného (dříve nerovnoměrného) rozložení pracovní doby a je obsahově vymezeno § 86 zák. 262/2006 Sb., jinak také zákoníku práce (dále jen ZP), kde je dále uvedeno, že z aplikace konta pracovní doby je výslovně vyloučen stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba zřízená MŠMT (krajem, obcí) a veřejné neziskové zdravotnické zařízení.

Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace<sup>20</sup>. Prostřednictvím individuální dohody se zaměstnanci (např. v pracovní smlouvě) lze stanovit některá dílčí pravidla, která zákon neupravuje. Jedná se zejména o délku vyrovnávacího období nebo postup při nařizování práce odchylně od rozvrhu.

Podle § 120 odst. 1 ZP není vyloučeno sjednat se zaměstnancem individuálně vyšší stálé mzdy a jen individuálně lze se zaměstnancem dohodnout jinou dobu seznámení se s rozvrhem pracovní doby.

Zaměstnavatel se při zavedení konta pracovní doby musí řídit těmi ustanoveními ZP, která jsou kogentní, tj. kategorická, a od kterých se tedy nesmí odchýlit. V jiných případech lze upravit práva a povinnosti na straně zaměstnance i zaměstnavatele např. smlouvou či vnitřním předpisem<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> § 86 odst. 1 ZP

<sup>21</sup> JUDr. Šubrt, Bořivoj. Konto pracovní doby. *Práce a mzda*, 9/2010, str.7,8



Je tedy nezbytné, aby zaměstnavatel podnikl kroky vedoucí k zakotvení konta pracovní doby, tzn., vytvořil vlastní detailní pravidla, protože zákoník práce stanovuje pouze rámcové podmínky pro zavedení konta pracovní doby, což někdy podniky odrazuje. Jinak to ale nejde, protože zavedení každé zásadní novinky vyžaduje přípravu, aby sedělo na míru potřebám podniku, v němž je uplatňována<sup>22</sup>.

Konto pracovní doby se tak uplatňuje v podnikatelské sféře, kde pomáhá podnikateli pokrýt jak příliš, tak méně na práci náročné období, kdy je nutno zapojit stejné množství lidí na různé množství práce. Tímto ustanovením tedy dochází k zásadní změně, kdy zaměstnavatel při rozvrhu pracovní doby nemusí naplnit stanovenou týdenní pracovní dobu. Příkladem budiž práce sezónní, zejména stavitelské.

Tento způsob rozvržení pracovní doby předpokládá přidělování práce zaměstnanci v rozsahu odpovídajícím jeho potřebám. Délka pracovní doby se tak bude v jednotlivých týdnech lišit. I při uplatnění konta pracovní doby však nesmí být překročena délka pracovního týdne v rozsahu 40 hodin. Tuto normu řeší ZP v § 86 tak, že při uplatnění konta pracovní doby je stanoveno tzv. vyrovnávací období<sup>23</sup>.

Vyrovnávací období je stanoveno na 26 týdnů po sobě jdoucích, kolektivní smlouva může vymežit toto období na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích (§ 86 odst. 3 ZP), přičemž pracovní doba musí být rozvržena na celé vyrovnávací období.

Pokud zaměstnavatel předpokládá dlouhodobé zavedení konta pracovní doby, tj. na dobu delší, než je jedno vyrovnávací období, je pro

---

<sup>22</sup> JUDr. Šubrt, Bořivoj. Konto pracovní doby. *Práce a mzda*, 9/2010, str.7

<sup>23</sup> Jedná se o období, ve kterém je uplatněno konto pracovní doby a během kterého se pracovní doba v jednotlivých dnech liší. Při následném zprůměrnění odpracovaných hodin vzhledem k pracovním dnům, resp. týdnům v rozhodném období, nepřekročí počet odpracovaných hodin limit 40h za týden.

tyto účely vhodné stanovit ukončení vyrovnávacího období (a tím i započítí nového) na poslední den kalendářního měsíce.

Toto má ryze praktický účel ve smyslu zúčtování mzdy na základě seznamů vedených na účtu mzdy a následného vyrovnání dle § 120 ZP. Pokud by totiž vyrovnávací období končilo např. v polovině měsíce, byla by čistá mzda zúčtována k výplatě za tento kalendářní měsíc, ale promítla by se do průměrného výdělku až v dalším (budoucím) vyrovnávacím období, což by způsobilo pokles průměrných výdělků zaměstnanců a ti by propříště nemuseli být ochotni přistoupit na práci v režimu konta pracovní doby<sup>24</sup>.

## **3.2. Přidělování práce zaměstnavatelem při uplatnění konta pracovní doby**

### **3.2.1. Rozvrh pracovní doby v kontu**

Dle § 84 ZP odst.1 je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 1 týden před začátkem období, na které je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Jde tedy o povinnost ze strany zaměstnavatele směrem k zaměstnanci, kdy oproti jiným způsobům nerovnoměrného rozložení pracovní doby, kde je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s rozvrhem práce již dva týdny dopředu. Tato úprava tak umožňuje pružnější zadávání práce v kratším časovém úseku, čímž umožňuje zaměstnavateli aktuálněji reagovat na poptávku.

Změna rozvrhu má také praktický význam pro čerpání dovolené a překážky v práci, protože eventuelní změna rozvrhu musí být zachycena

---

<sup>24</sup> JUDr. Šubrt, Bořivoj. Konto pracovní doby. *Práce a mzda*, 9/2010, str.13

v účtu pracovní doby zaměstnance, ale ve skutečnosti může být práce nařízena odchylně i od změněného rozvrhu.

Rozvrh pracovní doby je významný pro posuzování překážek v práci, dočasné pracovní neschopnosti a čerpání dovolené. Jedná se zde zejména o aspekt náhrady mzdy.

Na tomto místě je vhodné podotknout, že zákon dále a podrobněji neřeší, jakým způsobem má být zaměstnanec seznámen s odchylkou v rozvrhu nařízení práce, zda toto nařízení bude nějakým způsobem prováděno pravidelně apod.

Tato úprava dále ukládá zaměstnavateli povinnost vypracovat rozvrh směn, ale práce podle něj nemusí být konána a zaměstnavatel může nařídít práci odlišně od rozvrhu.

### **3.2.2. Překážky v práci v kontu pracovní doby**

Pokud zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci podle rozvrhu pracovní doby, nevzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP a zaměstnanci nepřísluší nárok na náhradu mzdy. Překážky na straně zaměstnavatele vznikají jen podle § 207 ZP - v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci.

Podle § 97 odst. 5 ZP se pracovní volno pro překážky na straně zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popř. v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.

Při využití konta pracovní doby může zaměstnavatel práci kdykoli ukončit nebo zrušit plánovanou směnu bez důsledků na nároky zaměstnanců. Přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí podle § 348 odst. 1 písm. a) ZP není

považováno za výkon práce a tedy nenaplnuje pracovní dobu zaměstnance. V tomto případě je nutné odpadlou směnu napracovat a možné plusové hodiny na účtu pracovní doby v tomto případě nevytvorí práci přesčas.

Překážky a prostoje v práci v důsledku např. nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události je nezbytné posuzovat ve vztahu k rozvrhu pracovní doby

Posuzování překážek na straně zaměstnance při zavedení konta pracovní doby je nutné vázat k rozvrhu pracovní doby. Ovšem pokud by byla práce nařizována odchylně od rozvrhu, je možné tyto překážky vztáhnout k takto nařizované pracovní době. Pokud směna zcela odpadne, nenastává překážka na straně zaměstnavatele, ani na straně zaměstnance<sup>25</sup>.

Dále je nutné držet se rozvrhu pracovní doby při posuzování čerpání mateřské a rodičovské dovolené, ošetřování dítěte či člena domácnosti, doby pracovní neschopnosti či karantény pro účely krácení stálé mzdy, pokud v průběhu kalendářního měsíce taková překážka v práci začíná, nebo končí.

Způsob posuzování překážek v práci a čerpání dovolené má význam i pro posuzování tzv. náhradních dob pro účely vzniku nároku na dovolenou, pokud by zaměstnanec pro překážky v práci na své straně nebo z důvodu čerpání dovolené nepracoval.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> JUDr. Šubrt, Bořivoj. Konto pracovní doby. *Práce a mzda*, 9/2010, str.29

<sup>26</sup> § 348 odst. 1, § 216 odst. 3 ZP

### **3.3. Doba odpočinku a práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby**

#### **3.3.1. Práce přesčas v kontu 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.<sup>27</sup>

Práci 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. 4.<sup>28</sup>

Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období<sup>29</sup>.

Jestliže zaměstnanec se souhlasem či na příkaz zaměstnavatele koná práci v době mimo rozvrh směn, nemusí jít o práci přesčas. Zda vznikla práce přesčas bude zjištěno až po ukončení vyrovnávacího období.

Přesto se však v některých případech dá zjistit, že bude zřejmé ještě před ukončením vyrovnávacího období, že zaměstnanec konal práci přesčas, a to v případě, že zaměstnanec již naplnil fond pracovní doby za vyrovnávací období ještě před jeho skončením. V tom případě je možné zaměstnanci tuto vykonanou práci přesčas již průběžně platit, nebo se s ním např. dohodnout na čerpání náhradního volna.

---

<sup>27</sup> § 98 odst. 1 ZP

<sup>28</sup> § 98 odst. 2 ZP

<sup>29</sup> § 86 odst. 4 ZP

Práce přesčas je v § 78 odst. 1 písm. i) ZP definována jako práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu danou násobkem její délky a počtu týdnů vyrovnávacího období. U konta pracovní doby je práce přesčas výsledkem, rozdílem za celé vyrovnávací období. Proto není možné práci přesčas přiřadit k určitému dni.

Podle tohoto nařízení také platí, že práce přesčas je 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. Je vždy zřejmé, zda jde o práci ve směně, či práci přesčas, pokud nejde o konto pracovní doby nebo o jiný druh pružného rozvržení pracovní doby.

Zaměstnavatel může podle § 93 odst. 2 ZP nařídit práci v rozsahu 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce, což jsou limity pro nařízení práce přesčas. Ta však může být konána i nad tento rozsah na základě dohody se zaměstnancem a to až do celkového rozsahu práce přesčas (absolutního limitu), který nesmí v průměru činit více než 8 hodin týdně ve vyrovnávacím období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, na základě kolektivní smlouvy až 52 týdnů po sobě jdoucích. Celkový rozsah práce přesčas tak může činit až 208 hodin za 26 týdnů, resp. 416 hodin za 52 týdnů<sup>30</sup>.

Při zavedení konta pracovní doby nelze limity pro nařízení práce přesčas sledovat vzhledem k té skutečnosti, že zaměstnavatel nemůže předem vědět, jestli jím nařízená práce bude přesčasovou, či nikoli, protože toto může být zjištěno až po uzavření vyrovnávacího období. V kontu pracovní doby tak lze stanovit pouze absolutní limit práce přesčas, který je nepřekročitelný.

---

<sup>30</sup> § 93 odst. 3 a 4 ZP

### 3.3.2. Dovolená v kontu pracovní doby

Pro posuzování nároku na dovolenou a jejího čerpání obecně platí ustanovení § 213 odst. 4 ZP, tzn. že 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.

Nárok na dovolenou při uplatnění konta pracovní doby se tedy přepočítává na pracovní dny (směny) podle jejich rozvrhu na příslušný kalendářní rok a to i přesto, že pracovní doba se na kalendářní rok nerozvrhuje, neboť délka vyrovnávacího období je stanovena na 26, resp. 52 týdnů.

V zaměstnání mimo konto pracovní doby platí, že po skončení kalendářního roku je rozsah nároku zaměstnance přepočten s ohledem na případné změny rozvržení pracovní doby, přičemž rozhodující jsou stále plánované směny, takže se zde nebere ohled na nepřítomnost zaměstnance v práci ať už pro překážky v práci, čerpání dovolené či neomluvenou absenci nebo práci přesčas.

V kontu pracovní doby je třeba vždy vycházet z počtu směn, které vyplývají ze stanovené týdenní pracovní doby připadající na roční období, protože skutečný počet směn např. pro nedostatek práce může být nižší. Zaměstnanec si tak při čerpání dovolené vybere z vypočteného množství pracovních dnů tolik dnů dovolené, kolik směn, které byly na dobu dovolené plánovány, v důsledku čerpání dovolené zaměstnancem odpadlo.

V případě, že plánované směny zaměstnance jsou různě dlouhé, lze zavést hodinový fond nároku na dovolenou zaměstnance. Při čerpání dovolené by byl odečten určitý počet hodin podle plánované délky směny a zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy za tento počet hodin. Zde ale

platí, že dovolenou nelze čerpat po hodinách, ale po min. půldnech, v tomto případě tedy po polovině směny.

V případě posuzování odpracované doby pro účel vzniku nároku na dovolenou je v kontu pracovní doby určitá modifikace. Podle § 212 odst. 1 ZP nárok na dovolenou za kalendářní rok, popřípadě na její poměrnou část vzniká, jestliže zaměstnanec za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce.

Pokud tuto podmínku nesplnil, přísluší mu dle § 214 ZP dovolená za odpracované dny v délce celoroční výměry za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce, přičemž za odpracovaný den se považuje takový den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny<sup>31</sup>.

U konta pracovní doby je pro účel posuzování nároku na dovolenou nezbytné brát v úvahu skutečně odpracované směny, nařízené i odchylně od rozvrhu pracovní doby, jakož i tzv. náhradní doby (§ 348 odst. 1 a § 216 odst. 3, 4 ZP).

Krácení dovolené pro překážky v práci je nutné posuzovat podle § 223 odst. 1, příp. § 223 odst. 4 ZP, tzn., že je nutné brát v úvahu jen skutečně neodpracované směny. Toto platí i v případě krácení dovolené za neomluvenou absenci dle § 223 odst. 2 ZP.

Čerpání dovolené v kontu pracovní doby je nutné posuzovat podle rozvrhu pracovní doby. Podle § 121 odst. 2 se stálá mzda poskytne zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci. Stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu

---

<sup>31</sup> § 212 odst. 1 ZP



nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší.

Toto pravidlo je nutné dodržovat při sestavení rozvrhu čerpání dovolené a pro nařízení nástupu na dovolenou dle § 217 odst. 1 ZP.

### **3.3.3. Placený svátek v kontu pracovní doby**

Pokud zaměstnanci odpadne plánovaná směna v důsledku svátku, přísluší mu náhrada mzdy podle ustanovení § 115 odst. 3 ZP v takovém rozsahu, v jakém mu ušla mzda v důsledku svátku, popřípadě se mu jeho měsíční mzda nekrátí. Toto nařízení platí jak obecně, tak při užití konta pracovní doby.

Při užití konta pracovní doby zpracovává zaměstnavatel rozvrh pracovní doby k zabezpečení provozu. Pokud zjistí, že práce nebude v den svátku potřeba, nemusí na tento den pracovní směnu vůbec naplánovat, takže v tomto případě nepůjde o obvyklý pracovní den zaměstnance a zaměstnanci za toto žádná kompenzace nepřísluší. Bude se tak jednat o nepřetržitý odpočinek v týdnu dle § 92 ZP, nebo o nepřetržitý odpočinek mezi směnami podle § 90 ZP.

Podle § 192 odst. 1 či § 201 odst. 3 lze pracovní den ztotožnit se směnou, takže obvyklým pracovním dnem při pružném rozvržení pracovní doby je plánovaná směna, nikoli kalendářní den, na který směna nebyla rozvržena.

I v tomto případě je nutné posuzovat věc ve vztahu k rozvrhu pracovní doby, příp. změněnému rozvrhu. Pokud se tedy předpokládalo, že bude nezbytné pracovat i ve svátek a toto nakonec nutné nebude, nelze tvrdit, že zaměstnanec nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den.

### **3.3.4. Náhradní volno za práci ve svátek a za práci přesčas**

Podle § 115 odst. 1 ZP za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

I v kontu pracovní doby nelze vyloučit čerpání náhradního volna za práci přesčas např., jestliže jde o případ, kdy práce přesčas byla konána před zařazením zaměstnance do konta pracovní doby nebo v předchozím vyrovnávacím období. Pokud by toto náhradní volno nebylo poskytnuto v době tří kalendářních měsíců nebo v jinak dohodnuté době po vykonání práce přesčas, obnovuje se zaměstnanci nárok na příplatek za práci přesčas. Příplatek, který byl následně poskytnut za práci přesčas nelze uvést na účtu mzdy za dobu práce před začátkem vyrovnávacího období.

Čerpání náhradního volna je nezbytné vztáhnout k pracovní době tak, jak ji zaměstnavatel rozvrhul. Pokud však zaměstnavatel nařídil práci odchylně od rozvrhu, je třeba i čerpání náhradního volna posuzovat v této době. Jde totiž o to, aby náhradní volno bylo skutečně čerpáno namísto výkonu práce.

### **3.3.5. Nepřetržitý odpočinek mezi směny a délka směny**

Podle § 90 odst. 1 a 2 ZP je zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Odpočinek podle odstavce 1 § 90 ZP 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,
- 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.

Podle § 83 odst. 2 ZP platí, že délka směny při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby může činit nejvýše 12 hodin. Zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi směnami pod 12 hodin je tak možné provést výlučně prací přesčas.

### **3.3.6. Práce ve dnech pracovního klidu**

Na konto pracovní doby se zde vztahuje § 91 ZP o práci ve dnech pracovního klidu, tzn. dny nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu a svátky. Zaměstnavatel může v tyto dny nařídit jen práce uvedené v § 91 odst. 3 a 4 ZP, tj.:

- a) naléhavé opravné práce,
- b) nakládací a vykládací práce,
- c) inventurní a závěrkové práce,
- d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
- f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních tělovýchovných a sportovních potřeb

- obyvatelstva,  
g) práce v dopravě,  
h) krmení a ošetřování zvířat.

Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

Zaměstnavatel, který provozuje některé činnosti dle § 91 odst. 3 tak může i bez dohody s jednotlivými zaměstnanci nařizovat práci v dny pracovního klidu, což se může týkat i práce v dny nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu, nařizované odchylně od rozvrhu. Naopak zaměstnavatel, který neprovozuje výše uvedenou činnost, nemůže nařídit práci odchylně od rozvrhu v dny pracovního klidu a musí ji se zaměstnanci dohodnout.

### **3.4. Mzda při uplatnění konta pracovní doby**

#### **3.4.1. Stálá mzda v kontu pracovní doby**

Podle § 354 odst. 4 je při uplatnění konta pracovní doby rozhodným obdobím pro přiznání mzdy předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období.

Uplatní-li se konto pracovní doby, přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši (dále jen „stálá mzda“) sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 85% jeho průměrného výdělku.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> § 120 odst. 1 ZP

Podle § 120 odst. 2 pokud se uplatní v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 - jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období - přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku.

Pojem „stálá mzda“ vyjadřuje, že mzda nesmí klesnout pod uvedenou hranici a je vymezena zákonem jako minimální nárok zaměstnance, který nelze snížit. Není možné, aby stálá mzda byla v jednotlivých kalendářních měsících různě vysoká, nedojde-li ovšem ke změně její procentní výše k průměrnému výdělku.

Skutečná mzda, která se zaměstnanci v jednotlivých kalendářních měsících poskytuje, vyšší být může, protože 80% průměrného výdělku je minimum poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci a odchýlení směrem nahoru je možné nejen v celém vyrovnávacím období, ale i v jednotlivých kalendářních měsících.

Podle § 363 odst. 2 je možné se odchýlit od § 120 odst. 1 ve smyslu poskytování mzdy, takže je možné, že zaměstnanci vůbec nebude poskytována mzda ve stálé měsíční výši, ale tato mu bude poskytována podle skutečně odpracované doby nebo rozvržené pracovní doby, nikoli odvozená od průměrného výdělku.

Vedle stálé mzdy jsou zaměstnanci poskytovány i různé mzdové příplatky (např. za práci v noci, o víkendu a ve svátek, za ztížené pracovní podmínky), ale nejméně mu bude poskytnuto alespoň 80% průměrného výdělku. Nejedná se zde však o různou výši stálé mzdy v jednotlivých měsících. Zaměstnanci bude poskytována vyšší mzda za skutečně odpracovanou či rozvrženou dobu, nebo že vedle stálé mzdy mu budou poskytovány ještě jiné složky mzdy.

Stálá mzda je tedy poskytnuta zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci. V tomto ohledu se jedná i o pracovní dobu, která byla zaměstnanci nařízena odchylně od rozvrhu. Právo na stálou mzdu má však zaměstnanec i tehdy, pokud by na určitý měsíc nebyla pracovní doba rozvržena, či požadována práce<sup>33</sup>.

Takto je stálá mzda zaměstnancům garantována a to i v případě, že je poskytována ve větší výši, než je 80% průměrného výdělku a je krácena jen v důsledku překážek v práci nebo absence v práci.

Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci dle § 121 odst. 1 mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže po uplynutí tohoto období, nebo po skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.

Pokud naopak dojde k té situaci, že zaměstnancům je po ukončení vyrovnávacího období vyplacena vyšší částka přesahující na stálé nebo celkem zúčtované mzdě více než 80% jejich průměrného měsíčního výdělku, není toto důvodem pro následné odečtení této nadstandardní mzdy. Zde se nejedná o bezdůvodné obohacení, ale o řádně přiznanou mzdu, kterou zaměstnanec bral v dobré víře<sup>34</sup>.

Na některé složky mzdy, jako jsou např. bonusy, prémie či odměny, na které zaměstnanci vznikl v příslušném měsíci nárok, lze poskytovat zálohu<sup>35</sup>. V takovém případě by ale v podmínkách odměňování zaměstnance muselo být jednoznačně uvedeno, že se jedná o zálohu a že zaměstnanec je povinen tuto po ukončení vyrovnávacího období při

---

<sup>33</sup> § 120 odst. 2 ZP

<sup>34</sup> § 331 ZP

<sup>35</sup> § 120 odst. 2 písm. b)

nesplnění příslušných podmínek vrátit. Podle ustanovení § 147 odst. 1 písm. c) je zaměstnavatel oprávněn ponechat si částku, o kterou je dosažená základní mzda spolu s příplatky ke mzdě za vyrovnávací období nižší, než je souhrn účtovaných stálých mezd i bez souhlasu zaměstnance, neboť pro přiznání této mzdy nebyly splněny podmínky.

Stálá mzda se poskytne zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci. Stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší.<sup>36</sup>

V tomto případě, tj. za použití konta pracovní doby, je stálá mzda nikoli mzdou jako takovou (způsobem odměňování), ale pouze minimálním nárokem, průběžně vyplácenou zálohou na dosaženou mzdu, tzn., že zaměstnanec může být ve skutečnosti odměňován v jakékoli formě mzdy, přičemž obvykle je využívána mzda hodinová, či měsíční za použití různých dalších složek mzdy.

Pro různé skupiny zaměstnanců je možné stanovit jinou výši stálé mzdy<sup>37</sup>. Zaměstnavatel má ovšem zároveň obecnou povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, a také odměňování za práci podle § 16 odst. 1 ZP.

Podle tohoto ustanovení je na straně zaměstnavatele při stanovení rozdílné výše stálé mzdy u jednotlivých skupin zaměstnanců nutné uvést

---

<sup>36</sup> § 121 odst. 2 ZP

<sup>37</sup> dle § 110 ZP za stejnou práci či za práci stejné hodnoty přísluší zaměstnancům stejná mzda. V případě zavedení konta pracovní doby je ale nárok na mzdu dán nejen výší stálé mzdy, ale i možným doplatkem rozdílu mezi skutečně vydělanou mzdou a souhrnem vyplacených stálých mezd.

opodstatněné důvody, např. složitost, náročnost a zodpovědnost práce atd.

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než ty, které jsou uvedeny v § 207 ZP, poskytne mu zaměstnavatel dle § 208 ZP náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. To ovšem neplatí, pokud bylo uplatněno konto pracovní doby.

Výkazem práce při zavedení konta pracovní doby je účet pracovní doby a účet mzdy, který vede zaměstnavatel zaměstnanci. Na účtu pracovní doby se porovnává stanovená (eventuelně sjednaná) pracovní doba zaměstnance s jejím rozvrhem a skutečně odpracovanou dobou.

Účet pracovní doby je též dobře použitelný pro k vykázování doby čerpání dovolené, doby překážek v práci, náhradního volna za práci přesčas a ve svátek, příp. neomluvené absence za účelem krácení stálé mzdy.

Zaměstnavatel je povinen vykazovat na účtu pracovní doby každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou<sup>38</sup>, tj. plusy a mínusy, nikoli rozdíl mezi odpracovanou dobou a oficiálně rozvrženou pracovní dobou – toto je zjišťováno až po ukončení vyrovnávacího období.

Ačkoli požadavek zákona je vykázat rozdíly v pracovní době za týden, je pro zúčtování mzdy nezbytné vykázat je za kalendářní měsíc a následně za celé vyrovnávací období. Účet pracovní doby je podkladem pro vedení údajů na účtu mzdy – oba tyto účty jsou pro konto pracovní doby důležité a je mezi nimi přímá souvislost.

---

<sup>38</sup> § 87 odst. 3 ZP



Na účtu mzdy jsou vedeny vyplacené stálé mzdy a ještě skutečně vznikající právo na mzdu, tzv. mzdové nároky zaměstnance za jednotlivé kalendářní měsíce.

Na účtu mzdy nelze uvádět části mzdy poskytnuté za dobu práce před začátkem vyrovnávacího období a zúčtované k výplatě až následně v době práce s využitím konta pracovní doby. Složky mzdy, které jsou poskytované dlouhodobě, je proto nutné rozdělit, příp. upravit a vázat na dobu vyrovnávacího období pracovní doby v kontu.

Pokud dojde z nějakého důvodu ke zkrácení vyrovnávacího období (např. při rozvázání pracovního poměru zaměstnance, při pozdějším zařazení do konta pracovní doby), posoudí se rozdíly v pracovní době a právo na mzdu za toto kratší období podle § 87 odst. 4 ZP.

Jestliže tedy zaměstnanec ukončí práci v kontu pracovní doby ještě před koncem vyrovnávacího období, uzavře se jeho účet pracovní doby a účet mzdy. Vyrovnávací období tohoto zaměstnance tak bude individuální.

Minimální mzda a nejnižší úroveň mzdy dle § 111 ZP a § 112 odst. 2 a 3 ZP se vztahuje i na mzdu v kontu pracovní doby. Ačkoli je těmito ustanoveními preferována hodinová sazba, s ohledem na povahu stálé mzdy při uplatnění konta pracovní doby je nezbytné vycházet z měsíční minimální mzdy.

Stálá mzda vyplácená v jednotlivých kalendářních měsících však nemusí dosahovat minimální mzdy či nejnižší úrovně zaručené mzdy dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě<sup>39</sup>, protože zaměstnanci je celková mzda za vyrovnávací období zúčtována až po uplynutí tohoto období, kdy je porovnán rozdíl mezi souhrnem vyplacených stálých mezd a celkovým nárokem na dosaženou mzdu, včetně příplatků, odměn a

---

<sup>39</sup> a dále o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

jiných složek mzdy zaznamenaných na účtu mzdy zaměstnance ve sloupci dosažené mzdy.

### **3.4.2. Pracovní pohotovost v kontu pracovní doby**

Zvláštní odměnou při zavedení konta pracovní doby, která je bez souvislosti s poskytováním stálé mzdy, je vyplácení odměny za pracovní pohotovost, která není poskytována za odpracovanou pracovní dobu, ale za držení pracovní pohotovosti v době odpočinku zaměstnance podle § 78 odst. 1 písm. h), § 95 a § 140 ZP., proto se ani neuvádí na účtu mzdy a její doba na účtu pracovní doby. Tato doba je však podle § 96 ZP uváděna v evidenci odpracované doby a držené pracovní pohotovosti.

### **3.5. Hodnocení konta pracovní doby**

Konto pracovní doby jako jedna z prvních flexibilních institucí implementovaná do zákoníku práce vykazuje mnoho výhod, ale i nevýhod.

#### a) výhody konta pracovní doby:

- zajištění stálé mzdy pro zaměstnance i v případě, že je práce nedostatek
- relativní stálost pracovního poměru – práce je zaměstnanci přidělována dle potřeby, pokud je, zaměstnanci je přidělena směna ve stanoveném rozsahu, pokud ne, zaměstnanec koná práci v omezeném poměru nebo ji nekoná vůbec, rozhodující je průměr v rámci vyrovnávacího období
- zaměstnavatel není nucen kvůli objemu a frekvenci zakázek hromadně nabírat a následně hromadně propouštět zaměstnance, což znamená kvantitativní i kvalitativní stabilizaci personálu a tedy i záruku kvalifikovanosti, neboť má již s nimi zkušenosti
- při dobré organizaci výroby lze téměř vyloučit práci přesčas, čímž může zaměstnavatel ušetřit mzdové prostředky

b) nevýhody:

- administrativní náročnost – je nutno vést účet pracovní doby a účet mzdy každého zaměstnance
- délka vyrovnávacího období je stanovena rozdílně pro firmy, kde působí odborová organizace a kde naopak ne (26, resp. 52 týdnů)
- mzda ve vyrovnávacím období může převýšit sjednanou mzdu

Osobně považuji konto pracovní doby za jediný moderní a progresivní prvek v českém zákoníku práce z hlediska rozvržení pracovní doby. Jako jediná instituce je konto pracovní doby legislativně zakotvenou flexibilní formou práce a vychází vstříc oběma smluvním stranám zaměstnaneckého vztahu. Doufám, že budoucí vývoj se bude nadále více orientovat na flexibilní formy práce, protože z hlediska nejnovějších trendů v této oblasti je zaznamenán vývoj a následná poptávka právě tímto směrem.

Co se uvedených nevýhod týká, domnívám se, že svědčí pouze o přístupu zaměstnavatele<sup>40</sup>. Pokud uváží, že se mu zavedení konta pracovní doby v jeho podnikání vyplatí, je třeba nést břemeno spojené s jeho zavedením a udržováním, i když to znamená větší byrokratické zatížení. Myslím si, že v zavádění konta pracovní doby do praxe v současné době zaměstnavatelům ani tolik nebrání ono papírování, jako spíše nízká úroveň informovanosti ohledně praktického fungování této instituce. Navíc novela zákoníku práce platná od 1. 1. 2012 některé dřívější úpravy konta pracovní doby administrativu naopak zjednodušila<sup>41</sup>. Jinými slovy, ani by nešlo tolik o administrativní zátěž, jako spíše o rozpaky či strach ze změny pracovního režimu.

Vzhledem k tomu, že se jedná o novinku, která se v současné době nachází z praktického hlediska ještě stále v testovacím období, jsem

---

<sup>40</sup> srv. JUDr. Šubrt, Bořivoj. Konto pracovní doby. *Práce a mzda*, 9/2010, str.6

<sup>41</sup> např. úprava § 85, 86 a 87 ZP

přesvědčen, že pozitiva a výhody plynoucí ze zavedení konta pracovní doby převáží jeho nedostatky.

### **3.6. Náhled na konto pracovní doby, možné úpravy a změny**

Z hlediska dalšího fungování konta pracovní doby a pro případné zlepšení situace do budoucna je posouzení jeho výhod a nevýhod a následné vyhodnocení možných úprav. Konto pracovní doby obsahuje jednak složku legální, tj. právní zakotvení, předpisy, které vymezují fungování konta na úrovni pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Dále se zde objevuje složka obchodní (firemní, ekonomická), která zavádí takový rozvrh pracovní doby pro zaměstnance, který je pro ni nejvýhodnější z hlediska ekonomické výnosnosti a složka dejme tomu jakési „firemní kultury“, která popisuje úroveň vyspělosti vztahů, profesionality na pracovišti a může být významným ukazatelem pro zavádění flexibilních forem práce. Důležitým ukazatelem je také otázka poptávky po dané formě zaměstnání.

Všechny tyto složky tvoří pozadí fungování konta pracovní doby, z nichž každá světí svůj specifický účel. V konečném důsledku jsou tyto tři složky z hlediska dosažení zamýšlených výsledků absolutně neslučitelné, proto je třeba umožnit fungování konta pracovní doby tak, aby plnilo svůj účel.

Z hlediska legálního aspektu konta pracovní doby si myslím, že zavádění flexibilních forem zaměstnání je v současné době žádoucí a potřebné, a to jak z hlediska řešení zaměstnanosti, tak jako východiska z vleklé ekonomické krize. Současný právní stav vhodný k zavádění flexibilních forem práce je však hoden několika úprav.

Předně si myslím, že je třeba optimalizovat pracovněprávní legislativu a liberalizovat zákoník práce tak, aby většina práce byla na zaměstnavateli z hlediska formulace smluv a dále vysoká úroveň kolektivních smluv na základě kolektivních vyjednávání. K tomu je nutné několik kroků. Jednak je důležité, aby obě smluvní strany byly podrobně informovány o svých kompetencích (metodické příručky apod.). Dále je třeba, aby zde fungoval princip vynutitelnosti pracovního práva prostřednictvím funkčního systému inspekce práce.

Z hlediska motivace zaměstnavatelů je pro zavádění flexibilních forem pracovních úvazků podstatné zavádění zvýhodnění pro zaměstnavatele, kteří tyto pracovní pozice umožňují, a to prostřednictvím např. snížení odvodů daní, zpřehledňováním administrativy a jiných výhod.

### **3.7. Hodnocení nové úpravy konta pracovní doby - zpráva AKV**

Jak již bylo několikrát zmíněno, konto pracovní doby není ještě tak stará záležitost, aby již vyprodukovala metry sekundární literatury, stejně jako dosud neexistující judikaturu k tomuto tématu. Aktuálním příspěvkem je komentář JUDr. Bořivoje Šubrt, který byl vydán pod názvem Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012.

JUDr. Šubrt například k délce vyrovnávacího období poznamenává, že při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby bude nutné stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu zaměstnance naplnit v průměru na jeden týden v tzv. vyrovnávacím období, které i napříště bude činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích a jen kolektivní smlouva, tak jako dosud, bude moci toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Z formulace, že jde o období dané po sobě jdoucími týdny vyplývá, že vyrovnávací období musí být stanoveno násobkem týdnů, i když toto není

přikázáno výslovně a jen se z právní úpravy dovozuje. Za týden se považuje 7 po sobě následujících kalendářních dnů (§ 350a ZP).

Z této úpravy vyplývá, že vyrovnávací období nelze stanovit v měsících. Dosud však s využitím § 84a ZP jiné úpravě pracovní doby byla sjednána odchylka a vyrovnávací období bylo vyjádřeno v měsících, či jejich násobcích. Nová úprava však umožňuje vymezovat vyrovnávací období pouze v týdnech, čímž podle JUDr. Šubrta nesmyslně omezuje možnosti zaměstnavatelů v případech, kdy jsou zaměstnanci zvyklí na zpracování rozvrhů směn na období, které je dáno měsíci či jejich násobky.

V tomto směru se ztotožňuji s výše uvedeným názorem. Jak již bylo řečeno, nové flexibilní úpravy jsou v současné době žádoucí a úlohou zákonů by mělo být motivovat a podporovat zaměstnavatele v zavádění těchto úprav, což však v daném případě neodpovídá záměru.

Za přínos považuje JUDr. Šubrt změny ve vykazování rozdílu na účtu pracovní doby mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou a to každý týden, jak to bylo zaměstnavatelům až dosud zákonem uloženo. Tato úprava snižuje administrativní náročnost konta pracovní doby, stejně jako zrušení pravidla, že změna rozvrhu musí být zpracována nejméně na období 4 týdnů.

Problémem je zavedení konta pracovní doby vnitřním předpisem jen u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, zatímco tam, kde odbory působí, bude nezbytné využít kolektivní smlouvu. Novela dále stanoví pravidla nového typu konta pracovní doby, které lze označit jako dlouhodobé. To umožní jen na základě ujednání v kolektivní smlouvě přenést vykázanou práci přesčas do dalšího vyrovnávacího období, a to jen do toho, které bezprostředně následuje, v rozsahu až 120 hodin.

JUDr. Šubrt spatřuje tuto úpravu jako pozitivní tam, kde je ekonomický cyklus dlouhodobější a vyrovnání důsledků střídání potřeby zvýšené

výroby s jejím poklesem se nedá stihnout během roku. Považuje však za nešťastné, že se takto uvažuje pouze v rámci tzv. přebytkových (plusových) hodin, nikoli už o nenaplnění fondu pracovní doby (minusových hodinách).

Za tento ústupek budou zaměstnancům zařazeným do tohoto typu konta bez konečného vykázání přesčasových hodin příslušet některé výhody. Např. při rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost jim bude navýšeno odstupné dle § 67 odst. 1 písm. d) a práce ve dnech pracovního klidu jim bude moci být nařízena nejvýše dvakrát v období 4 týdnů po sobě jdoucích (§ 91 odst. 5). Tím se však nebrání tuto práci se zaměstnanci eventuelně dohodnout.

Riziko spojené se zavedením uvedeného nového typu konta pracovní doby je pro zaměstnavatele velké, protože chybí jistota vykázání plusových hodin po ukončení vyrovnávacího období a zároveň náklady na pracovní sílu mohou být mnohem vyšší.

Tím, že konto pracovní doby není nově zákonem označeno jako jiný způsob jejího nerovnoměrného rozvržení, ale jako samostatná forma rozvržení pracovní doby, se nebude na konto nadále vztahovat právní úprava, která stanoví určité výjimky pro nerovnoměrné rozvržení konta pracovní doby. To se dotkne možnosti zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu, což může být podnětem k novelizaci.

## 4. FLEXIBILITA TRHU PRÁCE V EVROPĚ

Analýza trhu práce provedená Evropskou komisí v roce 2009 přinesla zajímavé poznatky z oblasti trhu práce a zaměstnanosti ve vztahu k úpravám pracovněprávních vztahů ve státech Evropské unie.

Bylo zjištěno, že Evropa má stále ještě 17 milionů nezaměstnaných, že přetrvává dlouhodobá nezaměstnanost zejména mladých lidí, starších pracovníků a lidí se zdravotním postižením. Nejen v České republice, ale i jinde v Evropě populace stárne, což způsobuje nekompetentnost uchazečů o zaměstnání<sup>42</sup>.

Za zajímavé považuji zjištění, že pracovněprávní legislativa jednotlivých evropských zemí je příliš zkostnatělá, zatímco ochránářské a sociální systémy byly označeny jako příliš benevolentní. Kapacita znalostí a služeb je teprve ve stádiu vývoje a čeká na své plné využití. Jedním z východisek problémů současné zaměstnanosti v Evropě je zavedení tzv. flexibilních forem práce.

Lze konstatovat, že současná demografická situace v kombinaci se stále probíhající ekonomickou krizí působí podobné problémy na trhu práce v celé Evropě. Jedná se zejména o již zmíněné stárnutí obyvatel, které však není kompenzováno zvýšením porodnosti. Problematickou skupinou uchazečů o zaměstnání jsou čerství absolventi bez praxe, středoškoláci, lidé se zdravotním postižením a lidé starší 50 let. Tento trend se státy snaží kompenzovat např. zaváděním nových pracovních míst, rekvalifikačními kurzy anebo třeba zkrácenými úvazky.

Ukazatel nezaměstnanosti aplikovaný na fyzickou mapu ČR vykazuje rozdíly v zaměstnanosti v jednotlivých regionech. Tyto nerovnoměrnosti

---

<sup>42</sup> JUDr.Olexa, Luděk.Sdílené pracovní místo (jobsharing). *Bezpečnost a hygiena práce*.4/2011, str.1



jsou dány mj. i faktem, že v ČR není ještě příliš zažitá mobilita pracovní síly, tzv. stěhování za prací do jiného regionu republiky, případně do zahraničí. Nutno ovšem podotknout, že informovanost uchazečů o zaměstnání v této oblasti se zvyšuje a že tento trend je na vzestupu.

Jedním ze závěrů Evropské komise byl fakt, že evropským státům chybí flexibilita a doporučila využít tzv. model flexicurity<sup>43</sup>. Jedná se o spojení dvou anglických slov – flexibility (flexibilita, pružnost) a security (jistota).

Flexibilita představuje v tomto modelu složku pružnosti přechodů v průběhu celého životního a pracovního cyklu, mobilitu, posun v získávání lepších pracovních míst, rozvoj talentu, flexibilních formách práce a v neposlední řadě sladění pracovního a rodinného života.

Druhá složka, jistota, není jen o ochraně konkrétních pracovních míst, ale souvisí s vybaveností lidí odbornými znalostmi, které by jim pomohly dosáhnout pokroku v jejich pracovním životě a také najít nové zaměstnání. Její součástí jsou také přiměřené sociální dávky, které usnadňují přechody na trhu práce a přístup k dalšímu odbornému celoživotnímu vzdělávání.

Flexibilní formy práce jsou v současné době atraktivním tématem zejména z hlediska otázky skloubení kariéry a rodiny. V oblasti zavádění flexibilních forem zaměstnání jsou na tom nejlépe Německo, Švédsko, Finsko a Dánsko, nejhůře naopak státy tzv. bývalého východního bloku<sup>44</sup>.

Mezi druhy flexibilní práce jsou nejvíce rozšířeny následující druhy:

- částečné úvazky

---

<sup>43</sup> Flexicurita je rovnováha mezi pružným pracovním trhem a sociálním zabezpečením, která má motivovat k aktivnímu, nikoli pasivnímu chování občana (JUDr. Olexa, Luděk. Sdílené pracovní místo (jobsharing). *Bezpečnost a hygiena práce*.4/2011, str. 1)

<sup>44</sup> JUDr. Olexa, Luděk. Sdílené pracovní místo (jobsharing). *Bezpečnost a hygiena práce*.4/2011, str.2

- víkendová práce
- pružná pracovní doba
- nerovnoměrné rozvržená pracovní doba
- konto pracovní doby
- práce na dálku (teleworking)
- práce z domova (homeworking)
- sdílení pracovního místa (jobsharing)

Aby se flexibilní druhy práce zaměstnanci vyplatily, musí mít své ekonomické opodstatnění, které vyváží nároky kladené na jejich vytvoření, jako jsou např. nutnost zvýšení řídicí a kontrolní činnosti, náklady na vybavení a provoz, personální ošetření, účetnictví apod.

Očekávaným přínosem zaměstnavatelů od poskytování flexibilních forem zaměstnání je zvýšení produktivity práce, optimální využití potenciálu zaměstnanců<sup>45</sup>, možnost pružně měnit charakter výroby či služeb, rychlé reagování na změny, ale i významné úspory provozních i mzdových nákladů<sup>46</sup>.

Překážky při zavádění těchto nových pracovních režimů představuje přístup některých zaměstnavatelů, kteří je považují za neplnohodnotné, a proto neefektivní. Přitom však právě tyto alternativy poskytují zaměstnání právě těm lidem, kteří by jinak práci vůbec nesehnali. Velkou výhodou je přizpůsobení trhu práce aktuálním podmínkám a poskytnutí práce těm uchazečům, kteří by jinak měli s jejím sháněním problém.

Zajímavou alternativou v této oblasti je tzv. jobsharing neboli sdílení pracovního místa. Jedná se o režim, kdy zaměstnavatel pracovní pozici, která je koncipována na plný úvazek, obsadí více zaměstnanci a ti se na tomto místě střídají.

---

<sup>45</sup> Např. ženy na mateřské dovolené jsou ceněny z hlediska dovednosti tzv. multitaskingu

<sup>46</sup> JUDr. Olexa, Luděk. Sdílené pracovní místo (jobsharing). *Bezpečnost a hygiena práce*.4/2011, str.2

Tuto alternativní flexibilní formu práce doporučila Evropská komise urychleně implementovat do tzv. „národních programů reforem členských zemí EU“. Toto doporučení potvrdila i Národní ekonomická rada vlády ČR (NERV), která je odborným poradním a konzultačním orgánem vlády České republiky pro oblast ekonomiky a hospodářství s cílem najít východiska z rizik a hrozeb plynoucích ze světové finanční a hospodářské krize.

Jobsharing je podporován zejména v Rakousku, Irsku a v Německu, kde ale slouží především k postupnému přechodu zaměstnanců do důchodu<sup>47</sup>. V německu je také oblíbená forma tzv. „práce na zavolání“, kdy se pracovník zavazuje pracovat dle potřeb zaměstnavatele. Může mít nejen podobu děleného pracovního dne, ale i týdne, případně střídání po týdnech. Zásadní výhodou je možnost zaměstnanců zorganizovat si své povinnosti tak, aby mohli např. vyřídit jednání na úřadech, zajistit střídavou péči o dítě nebo péči o nemocné dítě apod. Střídání s druhým pracovníkem umožňuje nahrazení nepřítomnosti prvního i během dovolené či onemocnění jednoho z nich a zaměstnavatel tak nemá problém při zadávání úkolů na této pracovní pozici.

Při této organizace práce jde o vyváženou dohodu pracovníků, kteří si vzájemně pomáhají, sdílejí své úkoly a zkušenosti a podílí se na zkvalitňování odvedené práce. Zaměstnavatel tak může jedno pracovní místo obsadit dvěma kvalifikovanými zaměstnanci, které z nějakého důvodu nemohou být zaměstnány na plný úvazek a které zároveň potřebuje.

V praxi se většinou jedná o dva zaměstnance s částečnými úvazky po 4 hodinách, kdy jeden koná práci dopoledne a druhý odpoledne přičemž

---

<sup>47</sup> JUDr. Olexa, Luděk. Sdílené pracovní místo (jobsharing). *Bezpečnost a hygiena práce*.4/2011, str. 3

oba mají stejný vyvážený podíl na mzdě a ostatním příslušenství, které se k této pracovní pozici váže<sup>48</sup>.

Výhody jobsharingu stran zaměstnance i zaměstnavatele:

- větší doba odpočinku – více času na rodinu a soukromé aktivity
- menší stresovost – obzvlášť pro ženy pečující o malé děti, které díky této formě zaměstnání mají možnost lépe skloubit péči o rodinu s pracovními povinnostmi
- možnost zvolit si dobu pracovního zapojení
- plná zastupitelnost pracovníků
- maximální využití pracovního potenciálu obou pracovníků – při kratší pracovní době dochází k eliminaci chybování v důsledku únavy apod.
- snížení míry nezaměstnanosti

Nevýhody jobsharingu:

- kvalitu spolupracovníka nelze ovlivnit
- spoluodpovědnost za odvedenou práci
- riziko výkyvů ve výkonu
- možnost nedodržování sjednaných podmínek
- poloviční odměna za práci
- odepření výhod plného úvazku

Aby tento systém fungoval, je třeba najít si k sobě „toho druhého“, který bude mít zájem nejen o zvolenou pracovní pozici, ale i o podmínky, které s ním souvisí. Další úskalí tkví ve spolupráci zaměstnanců, kteří dané pracovní místo sdílejí. Zde totiž vše záleží na tom, jak se oba pracovníci spolu dohodnou. Může se stát, že komunikace mezi nimi nebude fungovat a následně o zhoršení přístupu k plnění pracovních

---

<sup>48</sup> JUDr. Olexa, Luděk. Sdílené pracovní místo (jobsharing). *Bezpečnost a hygiena práce*.4/2011, str. 3

povinností. Tento aspekt také může být důvodem k tomu, že zaměstnavatel od jobsharingu upustí.

Dalšími z problémů, kvůli kterým zaměstnavatelé v České republice projevují prozatím malý zájem o další formy flexibilních zaměstnání (mimo konto pracovní doby) je např. administrativní náročnost při personální evidenci, chyby v pracovních smlouvách, komplikace při zpracování výplat či potíže při organizaci a řízení práce<sup>49</sup>.

Problém při zavádění forem flexibilní práce v České republice je chybějící legislativní rámec pro tyto úpravy pracovního režimu. Ačkoli však nejsou v zákoníku práce výslovně uvedeny, nejsou jim v praxi kladeny žádné překážky, neboť je zde uplatněna zásada „co není zakázáno, je dovoleno“.

Tím, že (zatím) chybí konkrétní úpravy konkrétních forem flexibilních pracovních míst je kladen nárok na zaměstnavatele, kteří, pokud o ně stojí a hodí se jim, je musí zavést na svých pracovištích jiným způsobem, nejběžněji v pracovní smlouvě. Ve smlouvě je třeba sjednat vedle ostatních podstatných položek i další pracovní podmínky a pravidla, kterými se bude konaná práce a rozvržení pracovní doby řídit.

Zkušenosti z praxe zemí EU dle zprávy Evropské komise prokázaly, že orientace směrem k rostoucí adaptabilitě vůči změnám na trzích práce a zvyšující se podíl flexibilních forem práce je cestou a východiskem z hospodářské krize<sup>50</sup>.

Je však třeba vytvořit legislativní podmínky k tomu, aby se flexibilní pracovní místa mohla uplatnit spolu s reformou sociálního systému, změnou struktury daní a příspěvků na sociální pojištění, vyvíjet tlak na

---

<sup>49</sup> JUDr. Olexa, Luděk. Sdílené pracovní místo (jobsharing). *Bezpečnost a hygiena práce*.4/2011, str. 5

<sup>50</sup> JUDr. Olexa, Luděk. Sdílené pracovní místo (jobsharing). *Bezpečnost a hygiena práce*.4/2011, str. 5

vytváření pracovních míst, podporovat a motivovat zaměstnavatele k vytváření těchto pracovních pozic, zvýšit obeznámenost veřejnosti s těmito modifikacemi a prosadit systém celoživotního vzdělávání.

Při zkoumání možností pracovního práva lze dohledat i další personální nástroje, které se nabízí při řešení zaměstnanosti:

- sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou
- sjednání pracovního poměru na kratší dobu
- využívání institutu zkušební doby
- čerpání dovolené
- dohody o práci konané mimo pracovní poměr
- dohody o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti
- překážky v práci<sup>51</sup>

Pracovní poměr na dobu určitou je flexibilním způsobem výkonu práce, kdy je doba konání zaměstnání vázána na určitý časový úsek a může být sjednána buď dle pevného data, nebo dle určité skutečnosti (např. záskok za mateřskou dovolenou).

Dle § 39 odst. 2 ZP nesmí doba trvání pracovního poměru mezi týmiž smluvními stranami přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru a na dobu určitou může být opakována pouze dvakrát. Zaměstnavatel tak může včas posoudit, zda je svým závazkům vůči zaměstnanci schopen dostát, či zda pracovní poměr ukončí.

Zkušební doba je také flexibilním ujednáním, které je součástí pracovní smlouvy. Toto období je časovým úsekem následujícím bezprostředně po navázání pracovního poměru. Smyslem zkušební doby je možnost zaměstnance i zaměstnavatele vyzkoušet vzájemné fungování tohoto vztahu, případně zadá podnět k jeho zrušení a to i bez udání důvodu. Zkušební doba je v zákoníku práce upravena dle § 35.

---

<sup>51</sup> JUDr. Hůrka, Petr. Nástroje pracovního práva jako reakce na současnou ekonomickou situaci. *Právní forum*, 5/2009

## **5. PRÁVNÍ ÚPRAVA KONTA PRACOVNÍ DOBY NA SLOVENSKU**

### **5.1. Obecná charakteristika pracovního práva na Slovensku**

Právní úpravy pracovního práva na Slovensku mohou být pro zaměstnance z České republiky zajímavé z několika důvodů. Jednak díky dlouhodobému společnému historickému a politickému vývoji obou zemí, které mají za důsledek velké množství společné látky ve smyslu právních úprav, dále pak minimum překážek v práci v zahraničí ve smyslu např. jazykové bariéry, vzdálenosti apod.

Pracovní právo na Slovensku je legislativně zakotveno zákonem č. 311/2001 Z a stejně jako v České republice prošel úpravami, z nichž ty nejnovější vešly v platnost vydáním novely č. 512/2011 s účinností od 1. 1. 2012. Pro potřeby této práce se budu zabývat těmi úpravami, které souvisí s rozvržením pracovní doby a zejména s institucí konta pracovní doby.

### **5.2. Pracovní doba ve slovenském zákoníku práce**

Pracovní doba (slovensky pracovný čas) je v § 85 Zákonníku práce definován jako časový úsek, v němž je zaměstnanec zaměstnavateli k dispozici, koná pro něj práci a plní povinnosti v souladu s pracovní smlouvou.

Doba odpočinku je vymezena negativně jako jakákoli doba, která není pracovní dobou a dále podléhá úpravám ve smyslu § 91 - § 95 Zákonníku práce.

Rozsah pracovní doby se odvíjí taktéž od základní časové jednotky určené za účelem určení rozsahu pracovní doby, kterou je jeden týden, který je definován jakožto sedm po sobě jdoucích dní. Pracovní doba

nesmí v průběhu 24 hodin přesáhnout 8 hodin, pokud zákon nestanoví jinak.

Maximální rozsah týdenní pracovní doby je stanoven na 40 hodin, pro zaměstnance pracující ve dvousměnném provozu 38,75 hodin a pro zaměstnance pracující ve třisměnném nebo nepřetržitém provozu 37,5 hodiny. Zaměstnanci pracující s dokázaným chemickým karcinogenem při pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity, nebo zaměstnanci, kteří vykonávají činnosti, které by mohly vést k ozáření jako zaměstnanec kategorie A v kontrolovaném pásmu se zdrojem ionizujícího záření mimo kontrolované pásmo v jaderné elektrárně, mají stanovenou pracovní dobu na maximálně 33,5 hodiny týdně. Průměrná týdenní pracovní doba včetně práce přesčas nesmí přesáhnout 48 hodin.

Stejně jako v českém zákoníku práce, i na Slovensku je úprava pracovní doby stanovena dle jejího rozvržení, tedy z hlediska směnného provozu, a dále s ohledem na práci, která je zaměstnancem konána.

Mladiství mladší 16 let mají stanovenou týdenní pracovní dobu maximálně 30 hodin týdně a to i v případě, že pracují pro více zaměstnavatelů. Mladiství zaměstnanci starší 16 let mají stanovenou pracovní dobu maximálně 37,5 hodiny týdně a to také i v případě, že pracuje pro více zaměstnavatelů. Pracovní doba mladistvého nesmí přesáhnout 8 hodin v průběhu 24 hodin.

Jak patrně z výše uvedeného, i slovenská úprava zavádí ochranu pro zaměstnance mladší 16 let a nezletilé zaměstnance, čímž těmto zaměstnancům, stejně jako úprava česká, poskytuje ochranu a vyčleňuje je do zvláštní skupiny.

Podle § 85a Zákoníku práce může průměrná pracovní doba zaměstnance včetně práce přesčas překročit 48 hodin za období čtyř měsíců po sobě jdoucích v případě, že jde o pracovníka ve zdravotnictví nebo o vedoucího zaměstnance v přímé řídicí působnosti statutárního



orgánu, člena statutární organizace nebo vedoucího zaměstnance, který je v přímé řídicí působnosti tohoto vedoucího zaměstnance, pokud zaměstnanec s takovým rozsahem pracovní doby souhlasí. Průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance včetně práce přesčas pak nesmí přesáhnout 56 hodin.

Při sjednání pracovní doby včetně práce přesčas, která překračuje stanovenou týdenní pracovní dobu včetně práce přesčas, je zaměstnavatel povinen.

- uvědomit o této skutečnosti příslušný úřad práce nebo příslušný orgán dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud o to dotyční požádají
- vést aktuální záznamy o zaměstnancích, jejichž pracovní doba je takto dohodnuta a předložit tyto záznamy příslušnému úřadu práce, nebo příslušnému dozorčímu orgánu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud o ně požádají
- zaměstnanec nesmí být ze strany zaměstnavatele postihován za to, že s nařízením přesčasů nad průměrnou pracovní dobu včetně práce přesčas nad 48 hodin nesouhlasí
- zaměstnanec má právo odvolat souhlas s prací přesčas nad stanovený limit týdenní pracovní doby včetně práce přesčas nad 48 hodin s tím, že odvolání souhlasu je účinné uplynutím jednoho měsíce od doručení zaměstnavateli

### **5.3. Rozvržení pracovní doby ve slovenské úpravě**

#### **5.3.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby - § 86 Zákonníku práce**

O rovnoměrném rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po dohodě se zástupci zaměstnanců. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na týdny nepřesáhne rozdíl délky pracovní doby připadající na jednotlivé týdny 3 hodiny a pracovní doba v jednotlivých dnech

nepřesáhne 9 hodin. Průměrná týdenní pracovní doba přitom nesmí v určitém období, zpravidla čtyřtýdenním, přesáhnout hranici stanovené týdenní pracovní doby.

Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby rozvrhuje zaměstnavatel zaměstnancům týdenní pracovní dobu zásadně na pět pracovních dní v týdnu.

### **5.3.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby - § 87 Zákonníku práce**

Pokud povaha práce či podmínky práce ve směnném provozu nedovolují, aby pracovní doba byla rozvrhnuta na jednotlivé týdny, může zaměstnavatel po dohodě se zástupci zaměstnanců anebo po dohodě se zaměstnancem rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně na jednotlivé týdny. Průměrná týdenní pracovní doba přitom nesmí přesáhnout v období maximálně 4 měsíců stanovenou týdenní pracovní dobu.

Průměrná týdenní pracovní doba po dobu tohoto období přitom nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu. Stejně tak může být pracovní doba rozvržena pro určité organizační útvary nebo druhy zaměstnání.

Zaměstnanci se změněnou pracovní schopností, těhotné ženě, ženě či muži, který se trvale stará o dítě mladší než tři roky, samotnému zaměstnanci, který se trvale stará o dítě mladší než 15 let je možné rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně pouze po dohodě s ním<sup>52</sup>. Při tomto nerovnoměrném rozvržení pracovní doba nesmí pracovní doba v průběhu 24 hodin přesáhnout 12 hodin.

---

<sup>52</sup> § 87 odst. 3

#### **5.4. Pružná pracovní doba ve slovenské úpravě - § 88**

Pružná pracovní doba je způsob rovnoměrného nebo nerovnoměrného rozložení pracovní doby, který může zaměstnavatel zavést po projednání se zástupci zaměstnanců.

Základní pracovní doba je časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Volitelná pracovní doba je časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti v takovém rozsahu, aby odpracoval délku směny. Směnná doba je celková pracovní doba, kterou je zaměstnanec povinen odpracovat v pružném pracovním období určeném zaměstnavatelem.

Pružné pracovní období se uplatňuje jako pracovní den, pracovní týden, čtyřtýdenní pracovní období, nebo jiné pracovní období. Délka pracovní směny při uplatnění pružné pracovní doby je maximálně 12 hodin.

#### **5.5. Konto pracovní doby ve slovenské úpravě - § 87a**

Konto pracovní doby je způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může zaměstnavatel zavést po dohodě se zástupci zaměstnanců. Dohoda o zavedení konta pracovní doby musí být písemná a není možné ji nahradit rozhodnutím zaměstnavatele. Pro zaměstnance uvedené v § 87 odst. 3 se vyžaduje dohoda i s tímto zaměstnancem.

Při uplatňování konta pracovní doby může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu tak, že v případě větší potřeby práce zaměstnanec odpracuje více hodin, než je jeho stanovená týdenní pracovní doba, a naopak v případě menší potřeby práce zaměstnanec odpracuje méně hodin, než je jeho stanovená týdenní pracovní doba, nebo nekoná práci vůbec. Průměrná týdenní pracovní doba nesmí v období maximálně 12

měsíců po sobě následujících přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu.

Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby, mzdy a rozdílový účet. Na účtu pracovní doby zaměstnavatel eviduje skutečně odpracovaný čas zaměstnance v jednotlivých dnech a týdnech. Na účtu vyplacené mzdy zaměstnavatel eviduje skutečně vyplacenou mzdu, na rozdílovém účtu zaměstnavatel eviduje rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou zaměstnance a rozdíl mezi skutečně vyplacenou mzdou a mzdou, na kterou by měl zaměstnanec nárok za skutečně odpracovaný čas.

Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci mzdu, která odpovídá stanovené týdenní pracovní době zaměstnance. Pokud byla do skončení pracovního poměru vyplacena nižší mzda, než jaká by mu náležela podle účtu pracovní doby, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci část mzdy doplatit<sup>53</sup>.

Pokud dojde ke skončení pracovního poměru a zaměstnanec neodpracoval celý rozsah pracovní doby, který připadá na dobu, v níž se konto pracovní doby uplatňuje, může zaměstnavatel uplatnit u soudu právo na vrácení vyplacené mzdy<sup>54</sup>. Toto právo lze uplatnit nejdříve ve lhůtě 2 měsíců ode dne skončení pracovního poměru.

Za výkon práce v příslušném týdnu se považuje doba, která odpovídá stanovené týdenní pracovní době zaměstnance. Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu mimo rozvrh pracovních změn, které z konta pracovní doby vyplývají. Uplatňuje-li se konto pracovní doby u zaměstnance s kratší pracovní dobou, vychází se z této kratší pracovní doby.

---

<sup>53</sup> § 129 odst. 3 Zákonníku práce

<sup>54</sup> jen pokud byl pracovní poměr skončen dle § 63 odst. 1 písm. d) a e), § 68 odst. 1

Za výkon práce v příslušném týdnu se považuje doba, která odpovídá stanovené týdenní pracovní době zaměstnance. Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu mimo rozvrh pracovních změn vyplývajících z konta pracovní doby.

## 6. ZÁVĚR

Pracovní právo je nejčastějším a nejběžnějším odvětvím práva, se kterým se člověk během svého života setkává. Právní úpravy, jež formují pracovněprávní vztahy jsou důležitým faktorem při volbě zaměstnání.

Tato práce si kladla za cíl popsat a zařadit jednotlivé prvky pracovněprávních vztahů se zaměřením na instituci konta pracovní doby. V první části se zabývá charakteristikou jednotlivých částí těchto úprav a jejich vztahy, neboť se jedná o komplexní problematiku, kde nelze tyto složky od sebe oddělit.

Dále jsme se zabývali podrobnou charakteristikou konta pracovní doby, legislativním zakotvením této instituce a ilustrací ostatních složek pracovněprávních vztahů na tomto modelu, jako je délka a rozvržení pracovní doby, doba odpočinku, dovolená a práce přesčas.

Pro srovnání jsem zařadil krátký exkurs do slovenského pracovního práva a tamního pojetí institutu konta pracovní doby. Přitom bylo zjištěno, že základní ustanovení pracovněprávních vztahů v České republice a na Slovensku se v zásadě příliš neliší, v jednotlivých ustanoveních se oba státy v legislativě zaměřují na konkrétní případy, na něž lze tato pravidla vztáhnout, ale základ je v podstatě stejný.

Za přínos konta pracovní doby, považuji tu skutečnost, že práce je zaměstnanci přidělována podle potřeby zaměstnavatele v případě, že ji pro něj má a naopak pokud mu ji v době pracovní směny nepřidělí, nevzniká tím zaměstnanci automaticky nárok na náhradu mzdy. Zaměstnavatel může zaměstnanci přidělit práci během jiné směny v rámci vyrovnávacího období.

Naopak nevýhodou této instituce může být zásah do doby odpočinku zaměstnance, protože směna je plánována podle zakázky zaměstnavatele. Může tak být narušen denní běh zaměstnance, případně dokonce jeho plánování. Tato skutečnost by měla být zaměstnavatelem při sjednávání konta pracovní doby zohledněna, případně kompenzována.

Trh práce je v současné době zasažen jednak hospodářskou krizí, která ovlivňuje přímo úměrně množství práce vzhledem k množství zaměstnanců, jednak třeba i vyšším zájmem o částečné či pružné úvazky např. matek na mateřské dovolené či těch, které vychovávají malé dítě. Institut konta pracovní doby je jedním z prvních institucí, které nabízí řešení těchto problémů, které mají dopad na širokou veřejnost.

Jak jsem již zmínil, myslím si, že je třeba optimalizovat pracovněprávní legislativu a liberalizovat zákoník práce tak, aby většina práce byla v kompetenci zaměstnavatele z hlediska formulace smluv. K tomu je však nutná vyšší informovanost obou smluvních stran o jejich právech a povinnostech.

V práci jsem poukázal na další jiné možnosti flexibilního rozvržení pracovní doby, jejich výhody i nevýhody a potíže při zavádění do praxe. Předpokládám, že v této oblasti se situace v České republice z hlediska zavádění nových pružných forem zaměstnaneckých poměrů bude zlepšovat, neboť je zcela jistě jedním z východisek z krize a řešením nezaměstnanosti.

Protože se jedná dosud o velmi mladou instituci, je nasnadě, že trpí „dětskými nemocemi“, které budou časem zejména praktickou aplikací vyřešeny. Tento institut má potenciál k tomu přinést očekávanou pružnost při přidělování práce v případech, kdy je práce závislá na nepředvídatelných skutečnostech a nelze ji přidělovat pokaždé pouze v rámci předem rozvržených pracovních směn.

## 7. RESUME

Labour law is the most common and also the most frequent segment of law encountering people during their lives. Enactments forming labour-management relations are important elements in career selection.

This work deals with description and enlistment of single elements forming the labour-management relations focusing the institution called “working hours account”. In the first part there is a characteristic of the single parts concerning this arrangement and its relationships because of its complexity; none of them can be separated without changing it.

This work deals also with a detailed characteristic of the working hours account, legislative fixture of this institution and illustration of other parts of the labour regulating relationships using this pattern, like e.g. length and division of working hours, rest time, holiday and overtime work.

For a comparison I have also included a short excursion into the area of a Slovakian law and its conception of the institution of the working hours account. In so doing it was found out that the basic enactments of the labour relationships in the Czech Republic and in Slovakia are essentially not different from one another. In the single provisions both countries focus on particular cases for which are these regulations useful but the principle is basically the same.

As an advantage and at the same time a contribution of the working hours account I consider the fact of distribution of the work to the employee according to the employer’s needs in case he has got one for him and on the contrary if the employer won’t allot a work to the employee there is no automatic claim of refund of wages risen. The employer can allot the work to the employee during another relay in terms of so called compensation period.



On the contrary a disadvantage of this institution can be the interference with a rest time of the employee because the relay is planned according to the order of the employer. The day process and maybe even plans of the employee can be disrupted. This matter of fact should be taken into account, eventually compensated by the employer in the course of negotiating the working hours account.

The contemporary labour market is affected by the economic crisis which has a direct influence on an amount of work in regard of the amount of the workers, partly maybe by a higher interest in part time or flexible load e.g. edgewise mothers on a maternity leave or those who are raising a little child. The institution of the working hours account is one of the institutions which offer a solution of this problem affecting the general public.

In this work I pointed to other possibilities of a flexible working hours setup, its advantages and disadvantages and also to problems connected with implementing them into practical use. I suppose a general improvement in the area of implementing new flexible forms of occupational relations in the Czech Republic because I believe they are one of the ways out of the global economical crisis and also the solution of unemployment at the same time.

Because this institution is still very young it is plain enough that it suffers with a “child diseases” which are going to be solved mainly by a practical application. This institution has got a potential to bring the expected flexibility during allotment of work in cases when the work is dependable on unpredictable matters and it is not possible to allot it only within predefined working shifts.

## 8. SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ:

### 8.1. Knižní a časopisecká literatura:

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 575 s. Právnické učebnice (C.H. Beck). ISBN 978-807-4001-864.

DANDOVÁ Eva, Otázky kolem pracovní doby, Právo pro podnikání a zaměstnání: Odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku – [Praha]. – ISSN 1801-6014. – roč. XVIV, č. 4 (2010), s. 3-9.

HŮRKA Petr, Nástroje pracovního práva jako reakce na současnou ekonomickou situaci, Právní fórum : Měsíčník věnovaný soukromému právu – [Praha]. – ISSN 1214-7966. – roč. 6, č. 5 (2009), s. 198-205.

HŮRKA Petr a kol. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. 560 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

HŮRKA, Petr. Rozvržení pracovní doby. ASPI: ASPI - Pracovní právo v bodech s příklady. 2008, s. 56.

HŮRKA Petr, Využití konta pracovní doby, Právní rozhledy: Časopis pro všechna právní odvětví – [Praha]. – ISSN 1210-6410. – roč. 14, č. 19 (2006), s. II.

JOUZA Ladislav, Mzda za práci podle konta pracovní doby, Právo pro podnikání a zaměstnání: Odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku – [Praha]. – ISSN 1801-6014. – roč. 17, č. 7-8 (2008), s. 15 - 21.

JOUZA Ladislav, Pracovní doba a doba odpočinku, Právní rádce : Měsíčník vydavatelství Economica – [Praha]. – ISSN 1210-4817. – roč. 14, č. 4 (2006), s. I - XIV.

KANOŠ Pavol, Skrátenie a flexibilita pracovného času, Právo pro podnikání a zaměstnání : Odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku – [Praha]. – ISSN 1801-6014. – roč. XVIV, č. 10 (2010), s. 20-24.

KURKOVÁ Jana, Nový zákoník práce, Ad notam : Notářský časopis – [Praha]. – ISSN 1211-0558. – roč. 13, č. 1 (2007), s. 15-17.

OLEXA, Luděk. Sdílené pracovní místo (jobsharing). BHP. - Bezpečnost a hygiena práce. 2011, č. 4, s. 15.

PICHRT Jan, Meze liberalizace v pracovním právu - parametr proměnný v čase, Právní rozhledy: Časopis pro všechna právní odvětví – [Praha]. – ISSN 1210-6410. – roč. 19, č. 9 (2011), s. 327-329.

SLÁDEK, Václav. Ekonomická krize a pracovní doba. PaM: PaM. - Práce a mzda. 2009, č. 9, s. 17.

SLÁDEK, Václav. Pracovní doba v novém zákoníku práce. [s.l.] : Wolters Kluwer, 2008. 260 s. ISBN 978-80-7357-387-4.

STRÁNSKÝ Jaroslav – HORECKÝ Jan, Konference o pracovním právu v Třešti, Časopis pro právní vědu a praxi – [Brno]. – ISSN 1210-9126. – roč. 18, č. 3 (2010), s. 301-302.

ŠTEFKO Martin, Porovnání úpravy pracovní doby a doby odpočinku pro účely směrnice č. 96/71/ES, Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva – [Praha]. – ISSN 0231-6625. – roč. 149, č. 1 (2010), s. 52-66.

ŠTĚPÁNKOVÁ, Veronika. Právní úprava institutu "konta pracovní doby". Plzeň, 2011. Diplomová práce. Západočeská univerzita, Fakulta právnická. Vedoucí práce Dana Kolaříková.

ŠUBRT, B. Konto pracovní doby. Příloha časopisu: Práce a mzda, 2010, č. 9, 44 s., ISSN 0032-6208.

TOMAN Jozef, Zákon o osemhodinovej pracovnej dobe z roku 1918 - politický a právny kontext, Právnik: Teoretický časopis pro otázky státu a práva – [Praha]. – ISSN 0231-6625. – roč. 147, č. 11 (2008), s. 1248-1266.

VLASTNÍK Jiří, Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce, Právní rozhledy : Časopis pro všechna právní odvětví – [Praha]. – ISSN 1210-6410. – roč. 17, č. 12 (2009), s. 440-443.

ZRUTSKÝ Jaromír, Pracovní doba, Právní rádce: Měsíčník vydavatelství Economica – [Praha]. – ISSN 1210-4817. – roč. XVIII, č. 4 (2010), s. 22-34.

## **8.2. Právní předpisy:**

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

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1993 Sb., Základní listina práv a svobod

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

Směrnice Rady č. 94/33/EC o ochraně mladistvých

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Zbierka zákonov č. 49/2009 z 12. februára 2009, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zbierka zákonov č. 311/2001

### **8.3. Elektronické zdroje:**

CSÁSZÁR, Martin. Otvorené právo: Konto pracovného času zavedené prijatím zákona č. 257/2011 Z. z. [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.otvorenepravo.sk/m/clanok/152/konto-pracovneho-casu-zavedene-prijatim-zakona-c-257-2011-z-z>

DF, Nový Čas. Čas.sk: Konto pracovného času: Jeden mesiac budete viac doma, ďalší prácu doženiete. [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.cas.sk/clanok/202737/konto-pracovneho-casu-jeden-mesiac-budete-viac-doma-dalsi-pracu-dozeniete.html>

DOLEŽAL, Karel. Měšec.cz: Rozdíly v pracovním právu Česka a Slovenska. [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/rozdily-v-pracovnim-pravu-ceska-a-slovenska/>