

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Milan Flachs**

**Konto pracovní doby v České republice a ve  
vybraných zemích EU**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování: 30. 8. 2023

### **Prohlášení**

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 207 879 znaků včetně mezer.

V Praze dne

Milan Flachs

## **Poděkování**

Tímto bych chtěl poděkovat doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., za vedení této diplomové práce. Dále bych chtěl poděkovat své rodině, přítelkyni, kamarádům a kolegům za jejich podporu po celou dobu mého studia a za motivaci k dokončení této práce.

## Obsah

Úvod.....	1
1 Pracovní doba .....	3
1.1 Obecně k pracovní době, definice pracovní doby .....	3
1.2 Délka pracovní doby .....	5
1.3 Rozvržení pracovní doby .....	8
1.3.1 Způsoby rozvržení pracovní doby.....	10
1.4 Doba odpočinku .....	11
1.4.1 Přestávky v práci .....	13
1.4.2 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny .....	14
1.4.3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu .....	16
1.4.4 Dny pracovního klidu .....	18
1.5 Evidence pracovní doby .....	19
1.6 Flexibilní formy pracovní doby .....	20
1.6.1 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	21
1.6.2 Pružné rozvržení pracovní doby .....	21
1.6.3 Konto pracovní doby .....	22
2 Konto pracovní doby v ČR.....	23
2.1 Podstata konta pracovní doby .....	23
2.2 Pojetí konta pracovní doby.....	24
2.2.1 Polemika o pojetí konta ve vztahu k rozvržení pracovní doby .....	25
2.2.2 Pojetí konta pracovní doby a zkrácení nepřetržitých odpočinků .....	26
2.3 Zavedení konta pracovní doby .....	27
2.3.1 Okruh zaměstnavatelů, kteří mohou konto pracovní doby zavést .....	28
2.4 Vyrovnávací období konta pracovní doby .....	29
2.4.1 Délka vyrovnávacího období konta pracovní doby.....	29
2.4.2 Povaha vyrovnávacího období (nejen) konta pracovní doby .....	30
2.5 Pracovní doba a účet pracovní doby .....	31
2.5.1 Účet pracovní doby .....	33
2.5.2 Rozvrhování pracovní doby .....	34
2.6 Odměňování a účet mzdy.....	36
2.6.1 Stálá mzda .....	37
2.6.2 Mzda za vyrovnávací období .....	39
2.6.3 Vztah stálé mzdy a minimální a zaručené mzdy .....	40
2.7 Práce přesčas v kontu pracovní doby .....	42
2.7.1 Režim dle § 86 odst. 4 zákoníku práce.....	43
2.8 Překážky v práci na straně zaměstnavatele .....	44
2.9 Dovolená v kontu pracovní doby .....	45
2.10 Definice konta pracovní doby a úvahy <i>de lege ferenda</i> v kontextu českého právního řádu	47

2.10.1	Další úvahy <i>de lege ferenda</i> .....	48
3	Konto pracovní doby ve vybraných zemích Evropské unie .....	51
3.1	Slovenská republika .....	51
3.1.1	Podstata a fungování konta pracovního času.....	51
3.1.2	Zavedení konta pracovního času .....	53
3.1.3	Odměňování v kontu pracovního času .....	53
3.1.4	Postup dle § 142 odst. 6 zákonníka práce .....	54
3.1.5	Shrnutí a úvahy <i>de lege ferenda</i> .....	55
3.2	Belgie .....	57
3.2.1	Plus minus conto .....	57
3.2.2	Loopbaansparen .....	61
3.2.3	Shrnutí a úvahy <i>de lege ferenda</i> .....	63
3.3	Spolková republika Německo .....	64
3.3.1	Podstata Arbeitzeitkonten .....	65
3.3.2	Třídění Arbeitzeitkonten .....	66
3.3.3	Krátkodobá konta .....	66
3.3.4	Dlouhodobá konta .....	67
3.3.5	Ampelkonto .....	69
3.3.6	Shrnutí a úvahy <i>de lege ferenda</i> .....	70
	Závěr.....	72
	Seznam použitých zdrojů .....	75

## Úvod

Tématem předkládané diplomové práce je konto pracovní doby. Konto pracovní doby je zvláštní způsob jejího rozvržení, který nadto zasahuje do právní úpravy odměňování, překážek v práci nebo dovolené. Přes nevídaný potenciál flexibility, který nabízí, a přes jeho velice specifickou povahu není o kontu pracovní doby příliš slyšet. Zaměstnavatelé ho takřka nepoužívají, zaměstnanci ho téměř neznají a odborná veřejnost se o něj nezajímá. Autor se tedy prostřednictvím této diplomové práce pokouší o zvýšení povědomí o nedoceneném institutu konta pracovní doby a doufá, že tato práce poskytne potenciálním čtenářům vhled do jeho problematiky.

K zpracování kvalifikační práce na téma „*Konto pracovní doby v České republice a ve vybraných zemích EU*“ autora inspirovala jeho role při přípravě podkladů pro Komparativní analýzu konta pracovní doby a obdobných flexibilních způsobů rozvržení pracovní doby s vybranými evropskými úpravami<sup>1</sup> zadanou Svazem průmyslu a dopravy České republiky v rámci projektu Propojování národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR, reg. č. CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0000026 v rámci autorova zaměstnání. Byť tato role nebyla rolí klíčovou, uvedla autora do problematiky konta pracovní doby a seznámila ho s některými zahraničními instituty, které s českým kontem sdílí společné znaky.

Za cíl diplomové práce si autor na prvním místě stanovil provedení podrobné analýzy právní úpravy konta pracovní doby v České republice včetně právně-teoretického pojednání o jejích dílčích prvcích a kritického zhodnocení jejích problematických aspektů. Druhým cílem autorovy práce je českou právní úpravu za použití komparativní metody srovnat s právní úpravou zahraniční a ve světle úvah *de lege ferenda* identifikovat modely, kterými se český zákonodárce může inspirovat.

Konto je nástrojem z oblasti pracovní doby. V první části diplomové práce se proto autor ve snaze docílit uceleného a srozumitelného textu bude věnovat právní úpravě pracovní doby jako takové, a to s úmyslem položit základ pro pozdější rozbor konta pracovní doby. Kromě obsažení klasických témat jako délka pracovní doby, její rozvržení nebo evidence autor přidá i závěry soudní rozhodovací praxe, a to včetně nejnovější judikatury Nejvyššího soudu České republiky a Soudního dvora Evropské unie.

Druhá část je jedním ze dvou těžišť této diplomové práce. Autor v ní analyzuje současnou právní úpravu konta pracovní doby ve všech jejích podrobnostech, přehledně

---

<sup>1</sup> RANDLOVÁ, Nataša a Michal PEŠKAR. Komparativní analýza konta pracovní doby a obdobných flexibilních způsobů rozvržení pracovní doby s vybranými evropskými úpravami. online, 2018. Dostupné také z: <https://docplayer.cz/105350898-Komparativni-analyza-konta-pracovni-doby-a-obdobnych-flexibilnich-zpusobu-rozvrzeni-pracovni-doby-s-vybranymi-evropskymi-upravami.html>

k historickému vývoji relevantních zákonných ustanovení a rozebere problematické aspekty současného právního nastavení. Autor se rozhodl zařadit své úvahy *de lege ferenda* i do této části diplomové práce s tím, že je provede v mezích českého právního prostředí.

Třetí část se zaměřuje na právní řády Slovenské republiky, Belgického království a Spolkové republiky Německo a hledá v nich instituty odpovídající povaze konta pracovní doby. Autor v kapitolách věnujících se jednotlivým zemím provede deskripci právní úpravy a podstaty tamějších kont pracovní doby a za použití komparatistické metody se zamyslí nad jejich odlišnostmi ve srovnání s českým kontem. Autor zvolil kombinaci deskripce a komparatistiky v témže textu, aby se vyhnul opakování týchž informací a uměle nezvětšoval délku práce. Takto konstruovaný text pokládá základ pro autorovy úvahy *de lege ferenda*, které činí zvlášť pro každou z právních úprav jednotlivých zemí.

# 1 Pracovní doba

K tomu, aby bylo možné se v dalších částech diplomové práce podrobněji věnovat institutu konta pracovní doby, je potřeba nejdříve popsat pracovní dobu jako takovou a – alespoň ve stručnosti – vysvětlit její fungování v českém pracovním právu. Téma pracovní doby a doby odpočinku je totiž nejen nedílnou součástí moderní koncepce pracovního práva, která je diskutována odbornou veřejností, ale zároveň se týká i laické veřejnosti v jejím každodenním životě. Proto se následující kapitoly budou zabývat významem pro tuto oblast klíčových pojmů, jejich právní úpravou a relevantní judikaturou a literaturou.

## 1.1 Obecně k pracovní době, definice pracovní doby

*Pracovní doba je zákoníkem práce definována jako „doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.“<sup>2</sup>*

Lze však pokračovat daleko nad rámec zákonné definice. Pracovní doba představuje prostor pro realizaci obsahu pracovněprávního vztahu.<sup>3</sup> Obsahem právního vztahu jsou subjektivní práva a povinnosti z něj vyplývající;<sup>4</sup> u pracovněprávního vztahu to jsou práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, které upravuje právě zákoník práce – základní povinností zaměstnance je konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy; naproti tomu základní povinností zaměstnavatele je zaměstnanci práci přidělovat.<sup>5</sup> Těmi výčet povinností smluvních stran samozřejmě nekončí, jedná se však o povinnosti nejvíce vázané právě na pracovní dobu. Pro srovnání lze uvést například povinnost zaměstnance „řádě hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,“<sup>6</sup> tedy povinnost zaměstnance k ochraně majetku a povinnost loajality k zaměstnavateli, která zaměstnance provází během pracovní doby i mimo ni.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> Ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>3</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 207. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>4</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6., aktualiz. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 145. ISBN 978-80-7380-454-1.

<sup>5</sup> Ustanovení § 38 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>6</sup> Ustanovení § 301 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>7</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005. Nejvyšší soud nepřisvědčil argumentaci dovolatelky, že se v době odpočinku může dopustit toliko protiprávního jednání, ale nikoli porušení pracovní kázně; uzavřel, že dopustí-li se zaměstnanec útoku na majetek zaměstnavatele, poruší tím svou povinnost dle § 73 odst. 1 písm. d) starého zákoníku práce (dnes § 301 písm. d) zákoníku práce), na čemž nemůže nic změnit ani skutečnost, že se porušení pracovní kázně dopustil mimo pracovní dobu.



Bez zajímavosti není v tomto ohledu srovnání předchozí právní úpravy – tj. starého zákoníku práce<sup>8</sup> – a současného zákoníku práce. Došlo totiž k rozšíření zákonné definice o část „...a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.“ Pracovní dobou je tedy nejen skutečný výkon práce, ale i doba, v níž je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, tedy všechna doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti na základě pokynů zaměstnavatele. Výjimkou je doba poskytnuté přestávky na jídlo a oddech; definice se samozřejmě nevztahuje na přítomnost zaměstnance na pracovišti v rozporu s pokyny zaměstnavatele (interpretace ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce *a contrario*).<sup>9</sup> Změnu předmětného ustanovení vyvolal judikатурní vývoj Soudního dvora Evropské unie, zejména rozhodnutí v právní věci C-151/02 *Landeshauptstadt Kiel v. Jaeger* z 9. září 2003. Soudní dvůr v něm určil, že pracovní pohotovost vykonávaná zaměstnancem (v tomto případě lékařem v nemocnici) na místě určeném zaměstnavatelem představuje ve svém celku pracovní dobu, a to i když zaměstnanec smí v této době „odpočívat“ na pracovišti, pokud nejsou jeho služby vyžadovány. Vnitrostátní úprava, která považuje dobu pracovní pohotovosti za dobu odpočinku kromě doby, po kterou daná osoba skutečně vykonává práci, a kompenzuje pouze tento skutečný výkon práce, je v rozporu se směrnicí 93/104 ES<sup>10</sup> (která byla nahrazena směrnicí 2003/88,<sup>11</sup> o některých aspektech úpravy pracovní doby, dodnes účinnou).<sup>12</sup>

Protipólem pracovní doby je *doba odpočinku*. Zákoník práce ji definuje negativně jako dobu, která „není pracovní dobou.“<sup>13</sup> Době odpočinku bude věnována samostatná kapitola.

*Práce přesčas* je zákoníkem práce definována jako „práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámeček rozvrhu pracovních směn.“<sup>14</sup> Jak práce přesčas, tak i problematika rozvrhování pracovní doby budou blíže popsány v následujících kapitolách. Z pohledu pracovní doby je podstatné říci, že práce přesčas je také pracovní dobou, a tak se obsah pracovního vztahu realizuje i v průběhu této doby.

---

<sup>8</sup> Zákon č. 65/1965, zákoník práce (starý).

<sup>9</sup> Domnívám se, že by se v takovém případě jednalo o nenařizenou „práci přesčas“. K závěru, že práci přesčas zaměstnanec nemůže konat z vlastní vůle, ale musí být dohodnuta (byť konkludentně) nebo nařizována zaměstnavatelem, došel i Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 191/2005 z 25. listopadu 2005.

<sup>10</sup> Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

<sup>11</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

<sup>12</sup> BRŮHA, Dominik. In: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 168. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>13</sup> Ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>14</sup> Ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

V kontextu pracovní doby je důležitá *délka pracovní doby* a *rozvržená pracovní doby*. Zaměstnavatel je jimi omezen v rozsahu přidělování práce zaměstnanci. Oběma tématům jsou určeny následující kapitoly.

## 1.2 Délka pracovní doby

Objem práce, který zaměstnanec vykoná, je závislý – vedle jeho výkonnosti, pracovních podmínek apod. – na čase, ve kterém může vykonávat práci, tedy na *délce pracovní doby*. Jedná se o jeden ze základních instrumentů ochrany zaměstnance, která je pro oblast pracovního práva immanentní. Není proto překvapivé, že ustanovení zákoníku práce, které délku pracovní doby upravují, jsou kogentní povahy<sup>15</sup> – cílem takové úpravy by mělo být nalezení kompromisu mezi maximální efektivitou zaměstnance a zájmem na jeho zdraví a bezpečnosti, lze v ní spatřovat typický střet smluvní volnosti na straně jedné a ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany (byť i proti jeho vůli) na straně druhé.

Klíčovým pojmem na poli délky pracovní doby je *směna*. Směnou je „*část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat*.“<sup>16</sup> Jedná se tedy o jakousi „čistou“ pracovní dobu.<sup>17</sup> Směna je důležitou jednotkou týdenní pracovní doby, ke které se text práce vrátí v kapitole věnující se rozvržení pracovní doby.

„*Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně. Jedná se o „čistou“ pracovní dobu. Délka pracovní doby je pro určité skupiny zaměstnanců zkrácena pod tuto hranici, a to v závislosti na druhu práce, na formě pracovního režimu nebo v závislosti na věku*.“<sup>18</sup> Citovaná pasáž mluví o tzv. *stanovené týdenní pracovní době*. Stanovená týdenní pracovní doba je určitou základní pracovní dobou (v praxi často označovanou jako „práce na plný pracovní úvazek“), na kterou pak navazuje vícero oblastí – vymezení práce přesčas, výpočet délky dovolené a její krácení, nárok na dodatkovou dovolenou či přestávky na kojení.<sup>19</sup> Délka pracovní doby zároveň představuje nejvyšší počet hodin, po který může zaměstnanec v jednom týdnu vykonávat práci (výjimkou je pouze práce přesčas).

---

<sup>15</sup> HŮRKA, Petr. In: HŮRKA, Petr, Karel ELIÁŠ, Petr BEZOUŠKA a Michal VRAJÍK. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání I. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022, s. 210. ISBN 978-80-7273-182-4.

<sup>16</sup> Ustanovení § 78 odst. 1 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>17</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 210. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>18</sup> Tamtéž.

<sup>19</sup> ŠTEFKO, Martin. § 79 [Stanovená týdenní pracovní doba]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 485. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

Zákoník práce určuje stanovenou týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin týdně, přičemž se jedná o čistou pracovní dobu (tzn. bez přestávek v práci a bez práce přesčas).<sup>20,21</sup> Zároveň však zakotvuje i sníženou stanovenou týdenní pracovní dobu pro určité skupiny zaměstnanců, a to následovně:

- a) 37,5 hodiny týdně u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu;
- b) 37,5 hodin týdně u zaměstnanců s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem; a
- c) 38,75 hodin týdně u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem.<sup>22</sup>

Zákoník práce tím patrně sleduje zvýšenou ochranu zaměstnanců v namáhavějších druzích práce. „Rovněž tak pro lepší vzájemné střídání zaměstnanců v pracovních směnách je snížena stanovené týdenní pracovní doba pro zaměstnance pracujících ve směnách [sic!].“<sup>23</sup>

Speciální úpravě se těší mladiství zaměstnanci, u kterých se aplikuje stanovená týdenní pracovní doba nejvýše 40 hodin týdně v souhrnu všech pracovněprávních vztahů (dle ustanovení § 79a zákoníku práce). „V případě mladistvého zaměstnance se tedy rozvržená pracovní doba obligatorně sčítá ve všech pracovněprávních vztazích mladistvého zaměstnance. Uvedený princip znamená, že zaměstnavatel se mladistvého uchazeče o zaměstnání povinně dotazuje ještě před vznikem pracovního poměru (nástupem do práce), zda případně nepracuje (ještě) i u jiného zaměstnavatele – a pokud ano – v jakém rozsahu. Při objektivizaci zjištění, že mladistvý zaměstnanec již pracuje u jiného zaměstnavatele například 25 hodin týdně, mu jeho případný další zaměstnavatel může rozvrhnout pracovní dobu jen nejvýše 15 hodin týdně; v opačném případě by se tento další zaměstnavatel dopouštěl porušení kogentního ustanovení [zákoníku práce] s hrozbou příslušné sankce podle zákona o inspekci práce.“<sup>24</sup> Srovnatelná ochrana u dospělých zaměstnanců napříč více pracovními poměry v české pracovněprávní úpravě neexistuje – zaměstnavatelé u nich nejsou povinni k obdobné kontrole. Této problematice se bude diplomová práce věnovat v kapitole *Doba odpočinku*.

<sup>20</sup> ŠTEFKO, Martin. § 79 [Stanovená týdenní pracovní doba]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 485. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

<sup>21</sup> Ustanovení § 79 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>22</sup> Ustanovení § 79 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>23</sup> HŮRKA, Petr. In: HŮRKA, Petr, Karel ELIÁŠ, Petr BEZOUŠKA a Michal VRAJÍK. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání I. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022, s. 213. ISBN 978-80-7273-182-4.

<sup>24</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 3. aktualizované vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, 176 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9

Délka stanovené týdenní pracovní doby je délkou maximální, nikoli jedinou. V úvahu tak připadá tuto dobu zkrátit, přičemž české pracovní právo zná *kratší pracovní dobu* a *zkrácenou pracovní dobu*. Kratší pracovní doba není nic jiného, než že si smluvní strany zvolí (v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě, na dobu určitou či neurčitou) kratší délku pracovní doby. Nejedná se o stanovenou týdenní pracovní dobu a zaměstnanci přísluší mzda (nebo plat) odpovídající takto sjednané kratší pracovní době.<sup>25,26</sup> Zkrácená pracovní doba naopak je stanovenou pracovní dobou a nedochází při ní ke snížení mzdy. Zkrátit takovýmto způsobem pracovní dobu je možné pouze v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Tato možnost je vyloučena u zaměstnavatelů z tzv. nepodnikatelské sféry.<sup>27</sup>

Tyto instituty přináší zajímavé implikace do oblasti práce přesčas, a to vzhledem k její definici dle zákoníku práce. Stručně řečeno se prací přesčas rozumí *práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu*.<sup>28</sup> Pracuje-li tedy zaměstnanec v režimu kratší pracovní doby a přesáhne-li pouze kratší pracovní dobu a nikoli stanovenou týdenní pracovní dobu, není jeho práce považována za práci přesčas.<sup>29</sup> Opačná situace nastává v případě zkrácené pracovní doby, která stanovenou týdenní pracovní dobou – jak bylo vysvětleno výše – je, a tedy práce nad její rámec představuje práci přesčas.

Závěrem je k délce pracovní doby na místě citovat Brůhu: „*Stanovená týdenní pracovní doba má zásadní význam také z hlediska práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Podle § 34 odst. 1 [zákoníku práce] musí být zaměstnanec [sic!] v pracovním poměru přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, konta pracovní doby (§ 86 a § 87 [zákoníku práce]) a současně podle § 38 odst. 1 písm. b) [zákoníku práce] zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu*

---

<sup>25</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 210. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>26</sup> Například pracuje-li zaměstnanec 40 hodin týdně a uzavře-li se zaměstnavatelem dohodu o kratší pracovní době, dle které bude pracovat 20 hodin týdně, bude mu náležet poloviční měsíční mzda. Podobné implikace bude sjednání kratší pracovní doby mít i na výměru dovolené (srov. ustanovení § 213 odst. 2 zákoníku práce).

<sup>27</sup> Ustanovení § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o (a) stát, (b) územní samosprávný celek, (c) státní fond, (d) příspěvkovou organizaci a (e) školskou právnickou osobu.

<sup>28</sup> Ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>29</sup> Tento jazykový výklad potvrzuje i nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. října 2021, sp. zn. 21 Cdo 2141/2021. V něm Nejvyšší soud vyložil, že „*Práci přesčas se při kratší pracovní době rozumí až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. jak bylo uvedeno výše, (obecně) 40 hodin týdně. Výkon práce přesčas navíc nelze zaměstnanci s kratší pracovní dobou nařídít, ale zaměstnavatel se s ním vždy musí dohodnout (lze tak učinit i předem). Zaměstnanec tedy může po vzájemné dohodě se zaměstnavatelem vykonávat práci nad rámec sjednané kratší pracovní doby, ale příplatek za práci přesčas (srov. § 114 odst. 1 zákoníku práce) mu bude náležet teprve za vykonanou práci nad rámec stanovené týdenní pracovní doby. Současně je třeba mít na zřeteli, že práci přesčas je možné konat jen výjimečně (srov. § 93 odst. 1 zákoníku práce).*“

vyplývají z pracovního poměru.<sup>30</sup> Daná pasáž podtrhuje význam pracovní doby v realizaci obsahu pracovněprávního vztahu, jak byl popsán výše, a navazuje na ni následující kapitola.

### 1.3 Rozvržení pracovní doby

Ruku v ruce s délkou pracovní doby kráčí její rozvržení v rámci pracovního týdne. „Rozvržení pracovní doby v sobě zahrnuje rozhodnutí zaměstnavatele o tom, zda pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, dále jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, odkdy dokdy bude stanoven počátek a konec pracovních směn, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami a [nepřetržitý odpočinek] v týdnu a kdy a v jakém rozsahu budou stanoveny přestávky na jídlo a oddech.“<sup>31</sup> V těchto odcitovaných aspektech rozvržení pracovní doby spočívá. Význam rozvržení tkví v tom, že je zaměstnanec – jak již bylo přiblíženo výše – povinen vykonávat práci pouze v (rozvržené) pracovní době. Podle zákoníku práce musí být zaměstnavatelem přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby<sup>32</sup> (ovšem s výjimkou konta pracovní doby – tomuto dovětku bude věnována pozornost v příslušné kapitole druhé části této práce).

Je to zaměstnavatel, kdo dle zákoníku práce<sup>33</sup> rozhoduje o rozvržení pracovní doby.<sup>34</sup> Jistou modifikací této zásady je situace, kdy u zaměstnavatele působí odborová organizace; v takovém případě může zaměstnavatel o rozvržení pracovní doby rozhodnout až po projednání<sup>35</sup> s danou odborovou organizací.<sup>36</sup> Úprava rozvržení pracovní doby může být případně upravena v kolektivní smlouvě.<sup>37</sup> *A contrario* pokud u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace, rozhoduje o rozvržení pracovní doby samostatně. „Zaměstnanec

<sup>30</sup> BRŮHA, Dominik. In: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 177. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>31</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 211. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>32</sup> Ustanovení § 34b odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>33</sup> Ustanovení § 81 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>34</sup> Že je rozhodnutí o rozvržení pracovní doby výlučným právem zaměstnavatele potvrzuje například i rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 631/2019 ze dne 21. ledna 2021.

<sup>35</sup> Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď (srov. ustanovení § 278 odst. 3 zákoníku práce). Nejedná se však o povinnost zaměstnavatele získat souhlas odborové organizace či povinnost s odborovou organizací uzavřít dohodu (srov. např. ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce - skončení pracovního poměru zaměstnance, který je členem odborové organizace, výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru).

<sup>36</sup> Srov. ustanovení § 99 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů: opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

<sup>37</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 211. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

nemá právo do rozvržení pracovní doby zasahovat, zaměstnavatel není, s výjimkou odborové organizace, povinen se zaměstnancem rozvržení pracovní doby projednávat a zaměstnanec se rozvržená pracovní doby musí podřídit.<sup>38</sup> Zaměstnavatel je ovšem přirozeně vázán zákonnými limity (jak maximální délkou pracovní doby a minimálními délkami dob odpočinku, tak i bezpečností a ochranou zdraví při práci) a zásadami vyjádřenými v zákoníku práce (např. rozvrhovat pracovní dobu zpravidla do pětidenního pracovního týdne).<sup>39</sup>

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním<sup>40</sup> (popř. s jeho změnou) zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, přičemž v případě konta pracovní doby tato doba činí pouze 1 týden.<sup>41</sup> Zákoník práce zaměstnavateli ponechává možnost dohodnout se se zaměstnancem na jiné době seznámení se s rozvrhem, avšak bližší podmínky této dohody nikterak nespecifikuje. Zákonodárce se neschválenou novelou zákoníku práce pokusil stanovit minimální délku 2 dny, ovšem neúspěšně.<sup>42</sup> Odborná veřejnost je v názoru na minimální délku této doby opatrná; tato zdrženlivost je pravděpodobně zapříčiněna tím, že porušení povinnosti seznámit zaměstnance s rozvrhem směn je přestupkem podle zákona o inspekci práce,<sup>43</sup> za nějž lze uložit pokutu až do výše 2.000.000 Kč. Odborná literatura nesměle navrhuje dobu v délce jednoho dne, a to s odkazem na ustanovení občanského zákoníku<sup>44</sup>

---

<sup>38</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 211. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>39</sup> Srov. ustanovení § 81 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>40</sup> Není bez zajímavosti podotknout, že požadavek písemné formy zákonodárce vztáhl pouze na rozvrh týdenní pracovní doby (srov. znění § 84: „...vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance...“), tedy nikoli na seznámení zaměstnance s ním. Toto potvrzuje i rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 631/2019 ze dne 21. ledna 2021, ve kterém Nejvyšší soud připomněl, že „Způsob a formu seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou zákoník práce nestanoví. Mělo by se tak stát způsobem, který je s ohledem na konkrétní podmínky jeho fungování u zaměstnavatele obvyklý. [...] už vůbec nejde o písemnost týkající se změny pracovního poměru, která by musela být zaměstnanci doručena do vlastních rukou [...]. Je-li proto rozvrh týdenní pracovní doby učiněn součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, jež jsou (musí být) všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupné (srov. § 305 odst. 4 větu druhou zák. práce), postačí, je-li zaměstnanec s nimi seznámen (srov. § 37 odst. 5 a § 305 odst. 4 větu první zák. práce), tj. je-li mu podána informace, že některým z uvedených způsobů k rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změně) došlo (s ohledem na charakter podávané informace nebude seznámení zpravidla vyžadovat podrobnější vysvětlení). Obdobně může být postupováno též v případě, kdy je rozvrh týdenní pracovní doby učiněn ve formě písemného pokynu zaměstnavatele, je-li současně zaměstnanci umožněno (například jeho zveřejněním v interní počítačové síti, vyvěšením na pracovišti apod.), aby se s tímto písemným pokynem seznámil.“

<sup>41</sup> Ustanovení § 84 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>42</sup> ŠTEFKO, Martin. § 84 [Rozvrh týdenní pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 492. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

<sup>43</sup> Ustanovení § 15 odst. 1 písm. d) a § 28 odst. 1 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>44</sup> Ustanovení § 1 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.

a zákoníku práce.<sup>45</sup> Je ovšem třeba mít na paměti základní zásadu *ochrany zaměstnance jako slabší strany* a dobré mravy.<sup>46, 47</sup>

### 1.3.1 Způsoby rozvržení pracovní doby

Týdenní pracovní dobu lze rozvrhnout buď rovnoměrně, nebo nerovnoměrně, přičemž definici těchto způsobů nalezneme v zákoníku práce.

Dle předmětných ustanovení se rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozumí takové „rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu.“<sup>48</sup> Tento způsob rozvržení lze považovat za standardní a neflexibilní. Délka směny nesmí být delší než 12 hodin,<sup>49</sup> může však být v různých pracovních dnech různě dlouhá; v jednotlivých týdnech musí být ale stejný součet délky směn.<sup>50</sup> „Definice rovnoměrně rozvržené pracovní doby je kogentní a nelze se od ní odchýlit ani dohodou smluvních stran.“<sup>51</sup>

Naopak nerovnoměrným rozvržením pracovní doby se (dle ustanovení výše) rozumí takové „rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“<sup>52</sup> Jinými slovy, v případě nerovnoměrně rozvržené pracovní doby – na rozdíl od rovnoměrně rozvržené – nejsou jednotlivé pracovní týdny z hlediska rozvržení stejné. Platí však, že v rámci stanoveného období – tzv. vyrovnávací období – se průměrná týdenní pracovní doba rovná stanovené

<sup>45</sup> Ustanovení § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>46</sup> ŠTEFKO, Martin. § 84 [Rozvrh týdenní pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 492. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

<sup>47</sup> Porušení povinností seznámit zaměstnance s rozvrhem směn s sebou nese následky i mimo oblast správních deliktů. V rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 631/2019 ze dne 21. ledna 2021 se Nejvyšší soud na pozadí sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru zabýval otázkou, jakým způsobem je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s rozvržením týdenní pracovní doby a jeho změnou (viz poznámka pod čarou č. 40) a jaký význam má toto seznámení pro případný závěr o tom, zda se zaměstnanec dopustil neomluveného zameškání práce. Vložil, že dokud nejsou splněny obě podmínky ustanovení § 84 zákoníku práce (vypracování písemného rozvrhu a seznámení zaměstnance s jeho obsahem) ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby nedochází a zaměstnanec se nevykonáváním práce v takto neúčinně rozvržené týdenní pracovní době nemůže ani dopustit neomluveného zameškání práce.

<sup>48</sup> Ustanovení § 78 odst. 1 písm. l) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>49</sup> Srov. ustanovení § 83 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>50</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 211. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>51</sup> ŠTEFKO, Martin. § 78 [Základní pojmy]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 478. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

<sup>52</sup> Ustanovení § 78 odst. 1 písm. m) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

týdenní pracovní době. Vyrovnávací období činí maximálně 26 po sobě jdoucích týdnů, popř. 52 týdnů, je-li toto sjednáno v kolektivní smlouvě (z čehož vyplývá, že nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, není možné používat období delší než 26 týdnů). „*Stanovení délky období, v němž lze pracovní dobu vyrovnávat, zamezuje kumulaci pracovní doby v určitém krátkém období roku.*“<sup>53</sup> I zde platí, že maximální délka směny je 12 hodin. Zákoník práce nikterak nezuzuje okruh zaměstnavatelů, kteří mohou rozhodnout o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby; navíc lze nerovnoměrné rozvržení použít i pouze na některá pracoviště zaměstnavatele, pro jednotlivé organizační útvary či pro jednotlivé druhy prací.<sup>54</sup>

V úvahu připadají i jiné flexibilní způsoby rozvržení pracovní doby, mj. právě konto pracovní doby. Pro návaznost na druhou část této diplomové práce budou tyto flexibilní způsoby popsány na konci této části.

## 1.4 Doba odpočinku

Doba odpočinku je zákoníkem práce definována jako „*doba, která není pracovní dobou.*“<sup>55</sup> Lze tak uzavřít, že prizmatem pracovního práva je každý okamžik v čase zaměstnance buď dobou pracovní, nebo dobou odpočinku, ale nikdy oběma najednou či ani jednou z nich. Jak už bylo zmíněno výše, obsah pracovního poměru se realizuje především v pracovní době; uvedené však neznamená, že by zaměstnanec např. nemusel plnit žádné pracovní povinnosti i během doby odpočinku.<sup>56</sup>

Pro zaměstnance doba odpočinku znamená čas, se kterým může autonomně nakládat, a ve kterém se může věnovat svým osobním a společenským zájmům. Byť se uvedené může zdát jako nicneříkající proklamace, jedná se o důležitý faktor, ke kterému Soudní dvůr Evropské unie přihlíží při posuzování, zda se jedná o pracovní dobu nebo o dobu odpočinku např. ve sporech, v nichž figuruje pracovní pohotovost.<sup>57,58</sup> Význam doby odpočinku tkví samozřejmě v možnosti zaměstnance si fyzicky i psychicky odpočinout po výkonu práce v pracovní době. I z pohledu zaměstnavatele tento odpočinek představuje nutnou regeneraci zaměstnance, která má zajistit nezhoršující se pracovní výkon zaměstnance.

---

<sup>53</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 211. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>54</sup> Tamtéž.

<sup>55</sup> Srov. ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

<sup>56</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005, viz poznámka pod čarou č. 3.

<sup>57</sup> Srov. rozhodnutí Soudního dvora ze dne 9. března 2021, věc C-344/19, D. J. v. Radiotelevizija Slovenija.

<sup>58</sup> Srov. rozhodnutí Soudního dvora ze dne 9. září 2021, věc C-107/19, XR v. Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost.



Byť není obsah doby odpočinku zákoník práce blíže definován, jeho ustanovení ji garantují,<sup>59</sup> zejména prostřednictvím omezení délky stanovené týdenní pracovní doby a stanovením minimálních délek doby odpočinku, které musí být vždy zaručeny. Ochranné funkci těchto ustanovení odpovídá i jejich kogentní povaha,<sup>60</sup> což znamená, že se od nich nelze odchýlit ani odlišným ujednáním stran. Nebrání ovšem samozřejmě tomu, aby si strany ujednaly pro zaměstnance příznivější podmínky,<sup>61</sup> pročež by bylo na místě mluvit spíše o jednostranné dispozitivě, což odpovídá základním zásadám pracovního práva.

Byť bychom jazykovým výkladem mohli z informace, že (a) obsah pracovněprávního vztahu se realizuje zejména v pracovní době, a že (b) doba odpočinku je taková doba, která není pracovní dobou, logicky dovodit, že v době odpočinku zaměstnanec mj. nevykonává práci, právní úprava výjimečně připouští opak, tedy aby zaměstnanec konal *práci přesčas*. Výkon práce přesčas je zákoníkem práce podmíněn výjimečností, splněním určitých podmínek a stanoveným maximálním možným rozsahem.<sup>62</sup>

Pracovní právo zná několik forem doby odpočinku (upravené v části čtvrté, hlavě IV zákoníku práce):

- a) nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami;
- b) dny pracovního klidu;
- c) nepřetržitý odpočinek v týdnu;
- d) přestávky na jídlo a oddech;
- e) dovolené.

Přestávky na jídlo a oddech a dovolená nejsou upraveny v téže části, resp. hlavě zákoníku práce, která je nadepsána jako *Doba odpočinku*, tzn. zákoník práce je za dobu odpočinku explicitně neoznačuje. Teorie je však mezi formy dob odpočinku konzistentně řadí,<sup>63</sup> což tato diplomová práce respektuje.

Současně autor doplňuje, že v době vypracování této diplomové práce byla projednávána novela zákoníku práce,<sup>64</sup> která se dotkla také oblasti dob odpočinku. Pro

---

<sup>59</sup> Srov. ustanovení § 79 a § 90 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>60</sup> ŠTEFKO, Martin. § 90 [Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 502. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

<sup>61</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 217. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>62</sup> Ustanovení § 93 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>63</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 217. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>64</sup> Sněmovní tisk č. 423/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Poslanecká sněmovna, IX. volební období. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248>

vysokou pravděpodobnost schválení této novely proto autor na příslušných místech označuje změny obsažené v návrhu novely.

### 1.4.1 Přestávky v práci

Na každodenní bázi, přesněji uvnitř směny, se doba odpočinku projevuje ve formě přestávek v práci, resp. jazykem zákoníku práce *přestávky na jídlo a oddech*. Tato přestávka de facto rozděluje denní pracovní dobu zaměstnance na dvě či více částí a zaměstnanci poskytuje určitý čas na regeneraci. Projevuje se zde ochranná funkce pracovního práva a péče o zaměstnance; bez důležitosti není ani hledisko bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>65</sup>

Výše uvedenému odpovídá i platná právní úprava<sup>66</sup> – zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, v čemž je patrný úmysl rozdělit pracovní dobu a umožnit zaměstnanci „načerpát síly“, jak bylo indikováno výše. U mladistvých je doba, po které je nutné poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech, zkrácena na 4,5 hodiny. Přestávka musí trvat alespoň 30 minut, přičemž ji lze rozdělit na více částí, ovšem za podmínky, že alespoň jedna část přestávky bude činit nejméně 15 minut. Nabízí se tak otázka, zda má tedy zaměstnavatel – který přestávku určuje – možnost rozdělit přestávku na jídlo a oddech zcela libovolně (například na jeden patnáctiminutový úsek a patnáct minutových úseků). Autor této práce je přesvědčen o tom, že zaměstnavatel je povinen šetřit podstaty přestávky v práci a poskytnout ji takovým způsobem, který zaměstnanci skutečně umožní si oddechnout; opačný postup by představoval zneužití práva ze strany zaměstnavatele (tento názor zastává i odborná literatura<sup>67</sup>). Nakonec, přestávky v práci na jídlo a oddech nemohou být poskytovány na začátku a konci pracovní doby (logicky by se pak nejednalo o přestávku a účel tohoto institutu by rozhodně nebyl naplněn).

V souvislosti s přestávkami je na místě pohovořit i o *priměřené době na oddech a jídlo* a o *bezpečnostních přestávkách*. Priměřená doba na oddech a jídlo se poskytuje namísto přestávky na jídlo a oddech v případě, že jde o práce, jejichž povaha nepřipouští jejich přerušení. U daných prací bude tato povaha dána jejich technologickými aspekty, pracovním procesem či výkonem práce, nikoli však organizací práce uvedeného pracoviště.<sup>68</sup>

---

<sup>65</sup> BRŮHA, Dominik. In: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 186. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>66</sup> Ustanovení § 88 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>67</sup> ŠTEFKO, Martin. § 88 [Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 500. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

<sup>68</sup> Tamtéž.

Poskytování přiměřené doby na oddech a jídlo lze chápat pouze jako výjimku; nevylučuje-li to povaha zaměstnancem vykonávané práce, má zaměstnavatel povinnost poskytnout přestávku v práci.<sup>69</sup> Byť by se mohlo zdát, že rozlišit případy, kdy přestávka poskytnout lze či nelze, nebude v praxi činit větší obtíže, vyskytují se i soudní spory, ve kterých zaměstnavatel zaměstnanci určil přestávku namísto přiměřené doby a naopak.<sup>70</sup> V praxi se dále může v souvislosti s přiměřenými dobami na oddech a jídlo objevit problém jejich rozlišení od pracovní pohotovosti – takový spor se objevil nejen před Nejvyšším soudem,<sup>71</sup> ale následně i před Soudním dvorem EU.<sup>72</sup>

*Bezpečnostní přestávky* jsou pak stanoveny zvláštními právními předpisy<sup>73</sup> u těch skupin zaměstnanců, u kterých to zákonodárce shledal potřebným.

Pro oba tyto instituty je společné, že se nejedná o dobu odpočinku, ale naopak o výkon práce (předmětné doby se započítávají do pracovní doby).<sup>74</sup>

## 1.4.2 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

*Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami* poskytuje zaměstnanci dobu odpočinku v časovém úseku mezi koncem jedné směny a počátkem té další. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli, aby pracovní dobu rozvrhl tím způsobem, že bude odpočinek zaměstnance mezi dvěma směnami činit alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (resp. 12 hodin v případě mladistvých zaměstnanců).<sup>75</sup>

Byť se jedná o kogentní úpravu, od které se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance, přece jen poskytuje zaměstnavatelům jistou míru flexibility. Zaměstnavatelé jsou oprávněni tento odpočinek zkrátit až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zletilým zaměstnancům, avšak za podmínky, že následující odpočinek mezi dvěma směnami prodlouží o dobu tohoto zkrácení. Zaměstnavatel takto může postupovat:

---

<sup>69</sup> Srov. rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 16. září 2010, sp. zn. III. ÚS 2387/10, ve kterém Ústavní soud mj. potvrdil, že nevylučuje-li to povaha práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout přestávku v práci, a že přiměřenou dobu na oddech a jídlo je třeba vnímat pouze jako výjimku z kogentního ust. § 88 odst. 1 věta první zákoníku práce.

<sup>70</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. ledna 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. března 2020, sp. zn. 21 Cdo 3521/2019.

<sup>71</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. června 2018, sp. zn. 21 Cdo 6013/2017.

<sup>72</sup> Rozhodnutí Soudního dvora EU ve věci C-107/19 ze dne 9. září 2021.

<sup>73</sup> Srov. například nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky, nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchýlná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, nebo vyhlášku č. 466/2006 Sb., o bezpečnostní letové normě.

<sup>74</sup> Ustanovení § 88 odst. 1 věta druhá zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>75</sup> Ustanovení § 90 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

- a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrném rozvržení a při práci přesčas;
- b) v zemědělství;
- c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních, v telekomunikacích a poštovních službách, ve zdravotnických zařízeních a v zařízeních sociálních služeb;
- d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život/zdraví zaměstnanců; a
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech;<sup>76</sup>

tedy jinak řečeno v případech, které jsou odůvodněny pracovním režimem, druhem vykonávané práce či mimořádností charakteru práce.<sup>77</sup> U sezónních prací v zemědělství zákoník práce navíc připouští, aby k nahrazení nepřetržité doby odpočinku mezi dvěma směnami došlo až v období tří týdnů od jeho zkrácení, tedy nikoli ihned při následujícím odpočinku.<sup>78</sup>

Jako sporná může být vnímána situace, kdy jeden zaměstnanec vykonává práci v rámci vícero pracovních poměrů. Česká právní úprava totiž tuto problematiku téměř neupravuje. V zákoníku práce nalezneme zákaz sjednání více základních pracovních poměrů mezi stejnými smluvními stranami, pokud by byl druh práce totožný.<sup>79, 80</sup> Více pravidel týkajících se tohoto problému však zákoník práce neobsahuje. Výkladem výše zmíněného ustanovení § 90 zákoníku práce autor práce dospívá k závěru, že minimálně mezi stejnými smluvními stranami je zaměstnavatel povinen postupovat tak, aby byl výkon práce v rámci vícero pracovních poměrů v *souhrnu* omezen tamtéž zmíněnými limity; tento názor je podpořen i judikaturou Soudního dvora EU,<sup>81</sup> která rezonovala i v odborných článcích týkajících se tohoto tématu.<sup>82</sup>

<sup>76</sup> Ustanovení § 90 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>77</sup> ŠTEFKO, Martin. § 90 [Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 501. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

<sup>78</sup> Ustanovení § 90a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>79</sup> Ustanovení 34b odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>80</sup> K totožnosti druhů práce se vyjádřil Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 11. června 2013, sp. zn. 21 Cdo 1573/2012, kde uvedl, že o práci jiného druhu se jedná tehdy, jestliže povaha činností charakterizujících práci, kterou má zaměstnanec vykonávat v dalším pracovním poměru, je odlišná od povahy činností, jimiž se vyznačuje práce vykonávaná zaměstnancem v původním pracovním poměru, a jestliže pracovní činnosti v dalším pracovním poměru nepředstavují jen doplnění pracovní náplně zaměstnance o činnosti, které bezprostředně souvisejí s výkonem práce zaměstnance, které jsou výkonem této práce podmíněny a které mají být konány v době stanovené pro původní pracovní poměr, i když samy o sobě nespádají do druhu práce zaměstnance sjednaného v tomto pracovním poměru. Tento svůj názor zopakoval a rozšířil i na dohody o práci vykonávané mimo pracovní poměr ve svém rozsudku ze dne 10. března 2023, sp. zn. 21 Cdo 1929/2021.

<sup>81</sup> Rozhodnutí Soudního dvora ve věci C-585/19 ze dne 17. března 2021.

<sup>82</sup> Např. RANDLOVÁ, Nataša a Milan FLACHS. *Minimální odpočinek při vícero pracovních poměrech*. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer ČR, 5/2021, 23. 4. 2021, 69.(5) [cit. 2022-11-04]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/minimalni-odpocinek-pri-vicero-pracovnich-pomerech>

Ve vztahu k současně projednávanému návrhu novely zákoníku práce zmíněnému v úvodu této kapitoly autor poukazuje na navrženou změnu v názvosloví. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami by se dle nově navrhované právní úpravy měl označovat jako „*nepřetržitý denní odpočinek*“,“<sup>83</sup> což předkladatelé odůvodňují skutečností, že: „*rozhodujícím kritériem pro poskytování tohoto nepřetržitého odpočinku je cyklus 24 hodin po sobě jdoucích, a nikoliv celková doba mezi koncem jedné směny a začátkem směny následující*“<sup>84</sup> Autor na tomto místě také poukazuje na fakt, že se toto názvosloví více blíží tomu evropskému (srov. poznámku pod čarou č. 91).

### 1.4.3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Poslední z rozvrhovaných dob odpočinku je *nepřetržitý odpočinek v týdnu*. V jistém ohledu se jedná o delší variantu nepřetržitého odpočinku mezi směnami. Zaměstnavatel je však povinen jej poskytovat zaměstnanci jednou během sedmi po sobě následujících dnů, a to v délce 35 hodin (resp. 48 hodin u mladistvých zaměstnanců). Běžně se bude jednat o dny připadající na víkend – zákoník práce tuto variantu preferuje, když stanoví: „*jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle*“,“<sup>85</sup> – může však být stanoven na jakýkoliv kalendářní den.

Zákoník práce i pro tento typ doby odpočinku stanovil výjimku pro její zkrácení. Využil k tomu odkazu na nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a přidal technologické procesy, které nemohou být přerušeny. Zaměstnancům starším 18 let umožňuje zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu až na 24 hodin po sobě jdoucích, ovšem za předpokladu, že za období 2 týdnů bude celková délka tohoto odpočinku činit minimálně 70 hodin.<sup>86</sup>

Byť by se právní úprava spojená s nepřetržitým odpočinkem v týdnu mohla zdát jednoduchá, lze v ní nalézt určitý aplikační problém. Slovní spojení „*během sedmi po sobě následujících dnů*“ zákoník práce již neobsahuje (bylo vypuštěno novelizací zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb.). Dle navrhovatelů bylo účelem odstranění duplicity, která by byla způsobena doplněním nového ustanovení § 350a, které nově definovalo týden

---

<sup>83</sup> Sněmovní tisk č. 423/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. s. 9. Poslanecká sněmovna, IX. volební období. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248>

<sup>84</sup> Sněmovní tisk č. 423/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. s. 70. Poslanecká sněmovna, IX. volební období. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248>

<sup>85</sup> Ustanovení § 92 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>86</sup> Ustanovení § 92 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

(a to jako 7 po sobě následujících kalendářních dnů; toto ustanovení je doposud platné).<sup>87</sup> Dle odborné veřejnosti však změna nebyla příliš efektivní; nadto nová úprava vedla Ministerstvo práce a sociálních věcí k poměrně striktnímu výkladu, že nepřetržitý odpočinek v týdnu musí být dodržen v každých 7 po sobě jdoucích kalendářních dnech, tedy v jakémsi klouzavém referenčním období. Uvedené je odbornou veřejností též kritizováno jako příliš přísné a bez reálné opory ani ve vnitrostátní právní úpravě, ani v evropském právu a v judikatuře Soudního dvora EU.<sup>88</sup>

Další problém spojený s nepřetržitým odpočinkem v týdnu byl nastíněn velmi recentním rozhodnutím Soudního dvora EU.<sup>89</sup> Na úvod je nutno připomenout, že český zákonodárce při výměře nepřetržitého odpočinku v týdnu došel k číslu 35 součtem 24 hodin, které členským státům ukládá směrnice 2003/88,<sup>90</sup> a 11 hodin, které představují odpočinek mezi směnami, stejně jak předvídá zmíněná směrnice. Tím však (alespoň dle myšlenkového pochodu Soudního dvora EU) stanovil *minimální nepřetržitý odpočinek* v délce 35 hodin (namísto minimálních 24) a měl by dle článku 5 předmětné směrnice k tomuto odpočinku připočítat 11 hodin *denního odpočinku*.<sup>91</sup> To by v praxi znamenalo, že by měl být skutečný nepřetržitý odpočinek v týdnu poskytován v celkové výměře 46 hodin.

Autor práce s tímto výkladem Soudního dvora EU nesouhlasí. Z textu směrnice je patrné, že tzv. týdenní odpočinek má činit minimálně 35 hodin, což česká úprava splňuje. Výklad, že tím vnitrostátní úprava stanovila pouze jeden ze sčítanců součtu předpokládaného článkem 5 směrnice, je dle autora přehnaně formalistický a přesahující účel směrnice – tedy poskytnout zaměstnanci alespoň 35 (24+11) hodin týdenního odpočinku.

Poměrně promptní reakci českého zákonodárce na předestřený problém představuje právě projednávaná novela zákoníku práce. Ta obsahuje úpravu odpovídající zmíněné

---

<sup>87</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>88</sup> ŠTEFKO, Martin. *Nepřetržitý odpočinek v týdnu v zajetí duplicit*. Bulletin advokacie [online]. 51-53 [cit. 2022-11-05]. ISSN 1210-6348. Dostupné z: [https://www.cak.cz/assets/komora/bulletin-advokacie/ba\\_7-8\\_2018\\_web.pdf](https://www.cak.cz/assets/komora/bulletin-advokacie/ba_7-8_2018_web.pdf)

<sup>89</sup> Rozsudek Soudního dvora ve věci C-477/21, ze dne 2. března 2023. Maďarský zaměstnanec měl právo na „odpočinek v délce 12 hodin mezi dvěma pracovními dobami“ a „týdenní dobu odpočinku v trvání nejméně 48 hodin“ a dožadoval se po poskytnutí týdenního odpočinku i poskytnutí denního odpočinku. Soudní dvůr EU mu dal za pravdu s odkazem na skutečnost, že denní odpočinek a týdenní odpočinek jsou dva instituty, které nelze směšovat a jejichž poskytnutí musí členské státy zaručit. Proto je-li zaměstnanci přiznán týdenní odpočinek ve vyšší než povinné výměře, je zaměstnavatel i tak povinen poskytnout i denní odpočinek ve výměře alespoň 11 hodin.

<sup>90</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

<sup>91</sup> Pro úplnost je třeba zmínit, že evropské předpisy používají termíny *přestávky*, *denní odpočinek* a *týdenní doba odpočinku* (v originále *breaks*, *daily rest* a *weekly rest period*).

směrnici a výkladu Soudního dvora EU, tj. 24 hodin týdenního odpočinku plus jeden denní odpočinek v délce 11 hodin.<sup>92</sup>

#### 1.4.4 Dny pracovního klidu

Dle zákoníku práce jsou *dny pracovního klidu* „*dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky*.“<sup>93</sup> Mezi svátky se řadí státní svátky<sup>94</sup> a ostatní svátky,<sup>95</sup> jejichž právní úprava je obsažena v zákoně.<sup>96</sup> Jejich rozlišení nemá žádný pracovněprávní význam.<sup>97</sup> V tyto dny zaměstnavatel v zásadě práci nenařizuje, resp. „*práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídít jen výjimečně*.“<sup>98</sup>

Případy představující výjimky z pravidla, že ve dny pracovního klidu zaměstnavatel nenařizuje práci, jsou stanoveny rozdílně pro dny nepřetržitého odpočinku v týdnu a pro svátky. Pro první skupinu jsou dané případy stanoveny následovně:

- 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;

a to současně za podmínky, že tyto práce nemohou být provedeny v pracovních dnech.<sup>99</sup> Okruh prací, které může zaměstnavatel nařídít ve svátek, je stanoven tak, že obsahuje výše uvedené případy, které dále je rozšiřuje o práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při

---

<sup>92</sup> Sněmovní tisk č. 423/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. s. 16. Poslanecká sněmovna, IX. volební období. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227244>

<sup>93</sup> Ustanovení § 91 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>94</sup> Jsou jimi 1. leden, 8. květen, 6. červenec, 28. září, 28. říjen a 17. listopad.

<sup>95</sup> Jsou jimi Velký pátek, Velikonoční pondělí, 1. květen a 24.-27. prosinec.

<sup>96</sup> Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu.

<sup>97</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 220. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>98</sup> Ustanovení § 91 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>99</sup> Ustanovení § 91 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

střežení objektů zaměstnavatele.<sup>100</sup> Rozdíl mezi těmito dvěma skupinami případů je dán tím, že nepřetržitý odpočinek v týdnu rozvrhuje s ohledem na své potřeby zaměstnavatel sám; naproti tomu svátek je stanoven právními předpisy, tedy nezávisle na jeho vůli. „*Pokud by nebyla připuštěna výjimka z možného nařízení práce, svátek by znemožnil vždy výkon práce v nepřetržitém provozu.*“<sup>101</sup>

Svátky mají vliv i ve mzdové (platové) oblasti. Zaměstnancům, kteří jsou odměňováni měsíční mzdou (platem), se mzda (plat) v důsledku neodpracovaného dne nekrátí. Zaměstnanec, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho pracovní den, přísluší náhrada mzdy (platu), pokud mu mzda ušla (plat ušel) v důsledku svátku. Pokud ale zaměstnanec v den svátku práci vykonává, přísluší mu dosažená mzda (plat) a buď náhradní volno v rozsahu konané práce, nebo příplatek ve výši průměrného výdělku.<sup>102</sup>

## 1.5 Evidence pracovní doby

Zákoník práce zajišťuje dodržování výše zmíněných pravidel a omezení – mimo jiné – i skrze povinnost zaměstnavatele evidovat pracovní dobu<sup>103</sup> a odpovídající právo zaměstnance do této evidence nahlížet a požívat z ní výpisy či stejnopisy na náklady zaměstnavatele.<sup>104</sup> Zaměstnavatel je povinen evidovat a vyznačit začátek a konec:

- směny;
- práce přesčas (včetně té, za kterou zaměstnanci poskytl náhradní volno, i té, která byla zahrnuta ve sjednané mzdě postupem dle § 114 odst. 3);<sup>105</sup>
- noční práce;
- doby držení pracovní pohotovosti i výkonu práce v jejím průběhu.

Zákoník práce pak již nestanoví způsob, kterým má zaměstnavatel této své povinnosti dostát (zda v papírové podobě, elektronicky, prostřednictvím různých počítačových programů apod.). Mlčení zákona blíže ozřejmila i (již klasická) judikatura, když Nejvyšší soud předmětné ustanovení vyložil následovně: „*Záleží tedy pouze na zaměstnavateli, jemuž je povinnost vést evidenci pracovní doby uložena, jaký způsob evidence zvolí tak, aby byl průkazný a vypovídal o tom, zda zaměstnanec odpracoval či neodpracoval stanovenou (nebo*

<sup>100</sup> Ustanovení § 91 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>101</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 220-221. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>102</sup> Ustanovení § 115, resp. 135, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>103</sup> BRŮHA, Dominik In: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 183. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>104</sup> Ustanovení § 96 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>105</sup> RANDLOVÁ, Nataša. § 96 In: VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 249. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.



dohodnutou) pracovní dobu, kdy ji odpracoval, v jakém rozsahu, případně o dalších skutečnostech, které jsou významné pro posuzování nároků s odpracováním pracovní doby souvisejících.“<sup>106</sup> Forma evidence je tedy zcela na zaměstnavateli, byť za podmínky transparentní evidence, ze které bude jasné patrné, kdy byla práce vykonána, zda zaměstnanec odpracoval nařízenou či dohodnutou práci přesčas, jaká byla jeho celková pracovní doba apod.<sup>107</sup>

Pro povinnost evidence pracovní doby je typické její nedodržování, byť i neúmyslné. Uvedené plyne i ze skutečnosti, že píše-li odborná veřejnost o evidenci pracovní doby, snad pokaždé zmíní i její zaměňování s evidencí zaměstnance na pracovišti.<sup>108</sup> Z evidence zaměstnance na pracovišti (často realizované čipovými kartami či podobnými mechanismy) lze pouze seznat, zda se v daný den zaměstnanec dostavil do práce a jak dlouho na pracovišti setrval, nikoli již zákonem stanovené údaje. Autor si dovoluje doplnit, že přítomnost zaměstnance na pracovišti navíc ničeho nevypovídá o odpracované době – tj. pouhá skutečnost, že se zaměstnanec dostavil na pracoviště o hodinu dříve a odcházel z něj o dvě hodiny později, nemusí nutně znamenat, že v daný den vykonal tři hodiny práce přesčas. Uvedené je podstatné například pro spory o mzdu a příplatek za práci přesčas.<sup>109</sup>

Povinnost evidovat pracovní doby získává zcela novou podobu, je-li práce rozvrhována v režimu konta pracovní doby. V takovém případě je totiž zaměstnavatel povinen vést tzv. *účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance*.<sup>110</sup> O těchto bude pojednáno v druhé části této diplomové práce.

## 1.6 Flexibilní formy pracovní doby

Byť by tato kapitola tematicky zapadala již do rámce kapitoly 1.3 *Rozvržení pracovní doby*, je pro logickou návaznost na následující část této diplomové práce zařazena jako samostatná kapitola.

Flexibilní formy práce jsou jedním z velkých a věčně aktuálních témat pracovního práva. Lze si je představit jako volnější, pružnější způsoby práce, které zohledňují

<sup>106</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004.

<sup>107</sup> RANDLOVÁ, Nataša. § 96 In: VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 249. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

<sup>108</sup> Srov. např. HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), nebo HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), nebo VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony.

<sup>109</sup> Srov. např. rozsudek Městského soud v Praze ze dne 2. září 2020, č. j. 23 Co 212/2020-714, v kteréžto věci byly odmítnuty dovolání usnesením Nejvyššího soudu ze dne 30. března 2021, sp. zn. 21 Cdo 170/2021, i ústavní stížnost usnesením Ústavního soudu ze dne 29. června 2021, sp. zn. I.ÚS 1542/21.

<sup>110</sup> Ustanovení § 87 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

individuální potřeby zaměstnavatelů i zaměstnanců. Myšlenka flexibility se projevuje v mnoha oblastech pracovního práva. Mezi ty tradičnější lze řadit například práci přesčas či práci v noci. Flexibilitu ve formě zaměstnávání lze spatřovat v zaměstnání zprostředkovaném agenturou práce, v práci z domova nebo ve sdíleném pracovním místě. A nakonec ji lze najít v oblasti – pro tuto práci nejrelevantnější – rozvrhování pracovní doby, jehož příkladům se budou věnovat následující podkapitoly, a mezi které patří i ústřední téma této diplomové práce – konto pracovní doby.<sup>111</sup>

### 1.6.1 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Stručně řečeno, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby spočívá v tom, že je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny, tedy že – na rozdíl od rovnoměrně rozvržené pracovní doby – nejsou jednotlivé pracovní týdny z hlediska rozvržení stejné.

Tento způsob rozvržení pracovní doby je blíže popsán podkapitole 1.3.1 *Způsoby rozvržení pracovní doby*.

### 1.6.2 Pružné rozvržení pracovní doby

S *pružným rozvržením pracovní doby* se lze setkat jak u rovnoměrného, tak u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Jeho podstatou je existence jednoho či více úseků *základní pracovní doby* a *volitelné pracovní doby*. Oba tyto úseky, resp. jejich začátek a konec, rozvrhuje zaměstnavatel.<sup>112</sup>

Základní pracovní doba je „normální“ pracovní dobou, tj. zaměstnanec je povinen konat práci nebo být připraven na pracovišti k jejímu výkonu. Zákoník práce toto formuluje poněkud odlišně: „*v základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti.*“<sup>113</sup> Naproti tomu ve volitelné pracovní době je zaměstnanec oprávněn si sám volit začátek a konec pracovní doby, tedy i to, zda bude práci konat či nikoli. Současně platí, že celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnanec je za vyrovnávací období povinen odpracovat celou týdenní pracovní dobu připadající na toto období, přičemž vyrovnávací období, které vymezuje zaměstnavatel, „*může činit jeden pružný pracovní den, pružný vyrovnací týden, pružné čtyřtýdenní vyrovnací období nebo též delší období. Od 1. 1. 2008 již [zákoník práce] nestanoví výslovně, že by v případě rovnoměrného rozvržení pružné pracovní*

---

<sup>111</sup> Zde uvedené příklady ani zdaleka nevyčerpávají flexibilní formy práce. S ohledem na zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“ to ani není možné. Lze tedy uvažovat i takové instituty, které platná právní úprava (zejména v podobě zákoníku práce) neobsahuje, vždy však za současného respektování kogentních limitů.

<sup>112</sup> Ustanovení § 85 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>113</sup> Ustanovení § 85 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

*doby musela být týdenní pracovní doba naplněna v každém týdnu. Toto omezení ve smyslu přidělení stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší doby nicméně vyplývá z § 78 odst. 1 písm. l).*<sup>114</sup>

Výhody a použití v praxi je nasnadě – pružné rozvržení se hodí využít v těch provozech, které nevyžadují přítomnost zaměstnance v konkrétně vymezený čas. Pružné rozvržení je často koncipováno jako firemní benefit pro zaměstnance, neboť jim poskytuje jistou svobodu a podíl na rozvrhování jejich pracovní doby.

Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí, že se v praxi objevil výklad, podle kterého by měl zaměstnavatel možnost určit pouze volitelný úsek pracovní doby (a tedy žádný úsek základní pracovní doby). Tento výklad Ministerstvo odmítá – a stejně tak i odborná veřejnost<sup>115</sup> – a v takovém postupu zaměstnavatele spatřuje porušení jeho povinnosti rozvrhovat pracovní dobu. Příliš vstřícný a flexibilní přístup zaměstnavatele by pak mohl být inspekcí práce „odměněn“ pokutou až do 2.000.000,- Kč.<sup>116</sup>

Pružné rozvržení pracovní doby se opět stává předmětem diskuzí ve světle směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU.<sup>117</sup> Toto téma však jde nad rámec této diplomové práce.

### 1.6.3 Konto pracovní doby

Poslední zde zmíněnou formou flexibilní formy pracovní doby je *konto pracovní doby*. Jedná se o ústřední téma této diplomové práce, a jako takovému je mu věnována celá následující část.

---

<sup>114</sup> ŠTEFKO, Martin. § 85 [Pružná pracovní doba]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 495. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

<sup>115</sup> Tamtéž.

<sup>116</sup> Srov. ustanovení § 15 odst. 1 písm. d) ve spojení s odst. 2 písm. d), popř. § 28 odst. 1 ve spojení s odst. 2 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>117</sup> K této problematice blíže srov. např. TOMŠEJ, Jakub. Pružné uspořádání práce: nový institut pracovního práva? In: PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ, ed. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Wolters Kluwer, 2/2022n. 1., s. 33-39. ISBN 978-80-7676-278-7 nebo TOMŠEJ, Jakub. Organization, well-being and flexibility in employment law: current issues. In: GUNDT, Nicola a Jakub TOMŠEJ, ed. *Organization, well-being and productivity in employment law: current issues* [online]. Wolters Kluwer, 7/2018n. 1. [cit. 2023-08-27]. ISBN 978-80-7598-089-2. Dostupné z: databáze ASPI.

## 2 Konto pracovní doby v ČR

Konto pracovní doby bylo novinkou, kterou přinesl současný zákoník práce. Bylo tomu tak díky inspiraci z řady evropských zemí.<sup>118</sup> Něco podobného je nakonec i jedním z cílů této diplomové práce, to jest nahlédnout do zahraničních úprav, nalézt v nich instituty podobné kontu pracovní doby a zamyslet se nad tím, zda není na místě se jimi inspirovat.

Následující kapitoly se proto pokusí zachytit podstatu konta pracovní doby podle jeho současné právní úpravy, tedy v čem konto spočívá, jak jsou upraveny jeho jednotlivosti, zda je tato úprava dostatečná či jaké interpretační problémy jsou v ní obsaženy. Na příslušných místech bude zachycen i vývoj dané oblasti, neboť si některé součásti konta – navzdory jeho „mladému věku“ – prošly historickým vývojem.

### 2.1 Podstata konta pracovní doby

Definici konta pracovní doby bychom v zákoníku práce hledali marně (resp. takovou definici, která by se skutečně zabývala jeho podstatou). Zákoník práce jej „definuje“ toliko jako způsob rozvržení pracovní doby (dříve jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby), který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.<sup>119</sup>

Konto pracovní doby je skutečně způsobem jejího rozvržení (dle autora stále způsobem nerovnoměrného rozvržení, viz dále). Podstatou tohoto specifického rozvržení pracovní doby je to, že zaměstnanec vykonává práci v rámci vyrovnávacích období, při níž vznikají rozdíly mezi původně rozvrženou a skutečně odpracovanou pracovní dobou. Zaměstnanci náleží tzv. stálá mzda, která je mu zaručena, byť rozvrženou práci případně nevykoná. V průběhu vyrovnávacího období je evidována pracovní doba, a to na tzv. účtu pracovní doby, a mzdové nároky včetně stálé mzdy, a to na tzv. účtu mzdy. Po skončení vyrovnávacího období jsou zjištěny rozdíly mezi rozvrženou a skutečně odpracovanou pracovní dobou. Odpracoval-li zaměstnanec více, než měl, jsou jeho nároky dorovnány; odpracoval-li méně, než za kolik mu byla vyplacena stálá mzda, nic nevrací.

Z popisu výše, který bude podrobněji rozveden v následujících kapitolách, již vyplývají určité individuality:

- I. byť je i v režimu konta pracovní doby vypracováván rozvrh, zaměstnanec nemusí práci konat podle něj;

---

<sup>118</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Konto pracovní doby. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 9/2010, 20. 8. 2010, (9) [cit. 2022-11-19]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI.

<sup>119</sup> Ustanovení § 86 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

- II. nepřiděluje-li zaměstnavatel zaměstnanci práci dle rozvrhu pracovní doby, nevzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele;<sup>120</sup>
- III. mezi zaměstnancem odvedenou prací a odměnou za ni není klasický vztah přímé úměry;
- IV. výkon práce mimo rozvrženou pracovní dobu nepředstavuje bez dalšího práci přesčas.

Jak je patrné z těchto specifik, kontum modifikuje především povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci v rozvržené pracovní době a pravidla v oblasti odměňování.

## 2.2 Pojetí konta pracovní doby

Konto pracovní doby bylo zavedeno současným zákoníkem práce. Ten vešel v platnost dne 7. června 2006 a účinnosti nabyl dne 1. ledna 2007, čímž nahradil do té doby 40 let platný starý zákoník práce.<sup>121</sup> Bylo tomu tak zejména proto, že starý zákoník práce koncepčně nevyhovoval novým společensko-ekonomickým podmínkám.<sup>122</sup> Uvedené se dle názoru autora projevilo i v zavedení právní úpravy konta pracovní doby do českého pracovního práva. Důvodová zpráva k zákoníku práce ke kontu uvádí, že v právní úpravě pracovní doby chyběl institut, který by zaměstnavatelům umožnil pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich zboží či služeb. Připouští sice, že takový nástroj do jisté míry představuje tzv. částečná nezaměstnanost,<sup>123</sup> trvá však na potřebě flexibilního způsobu rozvržení pracovní doby v podobě konta.<sup>124</sup>

V původním znění ustanovení § 86 odst. 1 zákoníku práce bylo uvedeno, že: „*Konto pracovní doby je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby...*“<sup>125</sup> Tehdejší úprava

---

<sup>120</sup> Jedná se o překážky v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Jiné překážky v práci (např. pro prostoj či nepříznivé povětrnostní vlivy) samozřejmě vzniknout mohou.

<sup>121</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (starý).

<sup>122</sup> BĚLINA, Miroslav. Předmluva. In: Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2008, s. V-VI. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7.

<sup>123</sup> Institut tzv. částečné nezaměstnanosti je v současném zákoníku práce upraven v § 209. Zaměstnavatel může částečnou nezaměstnanost vyhlásit v případech, kdy nemůže svým zaměstnancům přidělovat práci z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků či poptávce po jeho službách.

Podstatou částečné nezaměstnanosti je omezení obsahu zaměstnanci vykonávané práce (např. místo 5 dní v týdnu pracují 3 dny), přičemž za dobu, kterou nepracují, jim náleží náhrada mzdy alespoň ve výši 60 % průměrného výdělku, tedy nikoli mzda.

<sup>124</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>125</sup> Ustanovení § 86 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. prosince 2011

tedy konto zařazovala do nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, a to věrně definici nerovnoměrného rozvržení pracovní doby (srov. podkapitulu 1.3.1).<sup>126</sup>

Zákon č. 365/2011 Sb., novelizující zákoník práce a některé další předpisy, však přinesl koncepčně podstatnou změnu v podobě nové úpravy ustanovení § 86 odst. 1 zákoníku práce. Konto pracovní doby již není jiným způsobem nerovnoměrného rozvržení, jak tomu bylo před účinností předmětné novely, ale je samostatným způsobem rozvržení pracovní doby. Důvodová zpráva tuto změnu zdůvodňuje specifičností konta pracovní doby, která jej natolik odlišuje od rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, že jeho podřazení pod nerovnoměrné rozvržení je nepřesné a zavádějící.<sup>127</sup>

### 2.2.1 Polemika o pojetí konta ve vztahu k rozvržení pracovní doby

O nutnosti vyřazení konta z nerovnoměrného rozvržení pracovní doby lze polemizovat. Autor na tomto místě odkazuje na podkapitulu 1.3.1, kde byly definice rovnoměrného, resp. nerovnoměrného rozvržení pracovní doby dle zákoníku práce uvedeny, a z nichž vyplývá jistá vzájemná exkluzivita. Jinými slovy, pracovní doba je vždy rozvržena buď rovnoměrně – tedy jednotlivé týdny odpovídají stanovené pracovní době – nebo nerovnoměrně – předchozí definice neplatí. Autorovi této práce se těžko hledá v těchto definicích prostor pro ještě jiné, třetí rozvržení, neboť definice nerovnoměrného rozvržení pracovní doby by bylo možné *de lege ferenda* uvést negativně, tedy že: „*nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je takové rozvržení, které není rovnoměrné,*“ a to bez praktických dopadů na současnou právní úpravu (samozřejmě za zajištění ochranných limitů, které jsou v současné definici obsažené).

Gogová změnu definice vítá: „*Toto vymezení bylo velmi nepřesné a zavádějící. Konto pracovní doby má svá specifika, která nespočívají jen v samotném rozvrhování pracovní doby (ale např. i jiném způsobu odměňování apod.). Lépe lze konto pracovní doby vymezit jako specifický pracovní režim [...].*“<sup>128</sup> Patří tak k části odborné veřejnosti, která konto pracovní doby vnímá spíše jako zcela odlišný pracovní režim nežli jako způsob rozvržení pracovní doby. Autor si zde dovoluje poznamenat, že i účinné znění zákoníku práce konto popisuje

---

<sup>126</sup> Zde je nutno upřesnit, že současná definice rovnoměrného, resp. nerovnoměrného rozvržení pracovní doby byla do zákoníku práce začleněna zákonem č. 365/2011 Sb., novelizující zákoník práce a některé další předpisy, který současně mění definici konta pracovní doby. Uvedené však nemá pro následující úvahu autora význam.

<sup>127</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>128</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 98. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

jako způsob rozvržení pracovní doby, byť již ne nerovnoměrný, nikoli jako „pracovní režim“.<sup>129</sup>

Argumentem pro vyloučení konta z nerovnoměrného rozvržení pracovní doby může být hypotetická situace, kdy by pracovní doba byla v rámci konta rozvržena rovnoměrně a k odchylkám by došlo kupříkladu až prostřednictvím odchylně nařizované práce. Konto by se pak vymykalo dvěma vzájemně exkluzivním skupinám rozvržení pracovní doby – tedy rovnoměrným a nerovnoměrným způsobem – resp. by je obě potenciálně zahrnovalo (dlužno dodat, že nerovnoměrné rozvržení bude v rámci konta pracovní doby pravděpodobně převažovat).

Autor tedy uzavírá, že změna pojetí konta pracovní doby z *jiného způsobu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby*<sup>130</sup> na *způsob rozvržení pracovní doby*<sup>131</sup> přece jen přináší určité upřesnění, byť dosažené vágnější formulací. Dále se tímto problémem bude zabývat kapitola 2.10 ve světle úvah *de lege ferenda*.

## 2.2.2 Pojetí konta pracovní doby a zkrácení nepřetržitých odpočinků

Změna vymezení konta s sebou přinesla ještě jeden zajímavý problém. Jako na jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby byly na konto aplikovatelné výjimky v oblasti nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, resp. nepřetržitého odpočinku v týdnu, tedy možnost tyto doby odpočinku zkrátit při nerovnoměrně rozvržené pracovní době.<sup>132</sup> Když však bylo konto z nerovnoměrného rozvržení pracovní doby vyňato, vyvstaly o uplatnitelnosti těchto výjimek pochybnosti. Zatímco z pouhého jazykového výkladu by byl patrný závěr o nepoužitelnosti těchto výjimek, Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů zaujala opačné stanovisko, když vyjádřila názor, že s ohledem na povahu konta a na skutečnost, že u něj potenciálně vzniká práce přesčas po celou dobu jeho vyrovnávacího období, je nutné připustit zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi směnami, resp. nepřetržitého odpočinku v týdnu, i po předmětné změně právní úpravy.<sup>133</sup> Byť autor s tímto stanoviskem spíše souhlasí, obává se, že by v případě sporu soud s ohledem na zásadu ochrany zaměstnance jako slabší strany tyto výjimky vyložil restriktivněji.

<sup>129</sup> Ustanovení § 86 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>130</sup> Ustanovení § 86 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. prosince 2011.

<sup>131</sup> Ustanovení § 86 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>132</sup> Ustanovení § 90 odst. 2 písm. a), resp. § 92 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>133</sup> Výkladová stanoviska AKV - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. Praha: Wolters Kluwer, 2015. str. 84. ISBN 978-80-7478-825-3.

## 2.3 Zavedení konta pracovní doby

Problematika zavedení konta pracovní doby má v jeho právní úpravě zvláštní místo. Právě způsobem zavedení tohoto způsobu rozvržení pracovní doby je totiž konto „definováno“ (dle názoru autora nevhodně) ve všech historických zněních daného ustanovení zákoníku práce.<sup>134</sup>

Zavedení konta podle původního znění ustanovení § 86 odst. 1 zákoníku práce<sup>135</sup> bylo ponecháno na kolektivních smlouvách uzavřených s odborovými organizacemi, popř. na vnitřních předpisech zaměstnavatelů; nadto byl k jeho uplatnění a k délce vyrovnávacího období požadován souhlas jednotlivých dotčených zaměstnanců.<sup>136</sup> Dle důvodové zprávy se podmínka souhlasu zdála předkladatelům nezbytnou s ohledem na skutečnost, že právo zaměstnance pracovat po stanovenou týdenní pracovní dobu nemusí být v režimu konta pracovní doby nutně naplněno.<sup>137</sup>

První změnu představil zákon č. 362/2007 Sb., tzv. technická novela zákoníku práce. Tento zákon, novelizující zákoník práce a některé další předpisy, na sebe nenechal dlouho čekat – vešel v účinnost od 1. ledna 2008, tedy přesně rok po samotném zákoníku práce. Touto novelou došlo, mimo jiné, ke změně ustanovení § 86 odst. 1, kdy byla vypuštěna jeho věta druhá, která uplatnění konta pracovní doby a stanovení délky jeho vyrovnávacího období podmiňovala předchozím souhlasem jednotlivých dotčených zaměstnanců. Důvody vedoucí k této změně jsou nasnadě – odepření souhlasu být jediným zaměstnancem by pro zaměstnavatele znamenalo nepřiměřenou organizační a administrativní zátěž, přičemž u zaměstnavatelů zaměstnávajících stovky či tisíce zaměstnanců by tuto zátěž představovalo už získávání těchto souhlasů (natož řešení jejich odepření). Uvedené zmiňuje i důvodová zpráva k tomuto zákonu.<sup>138</sup> V porovnání s důvodovou zprávou k zákoníku práce se předchozí souhlas najednou již nezdál jako nezbytná podmínka zavedení konta pracovní doby.

Toto nové znění představovalo interpretační oříšek v tom smyslu, že nebylo jasné, zda lze konto zavést vnitřním předpisem v každém případě, či pouze nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, popř. není-li mezi těmito stranami uzavřena kolektivní smlouva.

---

<sup>134</sup> Ustanovení § 86 odst. 1 č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. prosince 2011, a ustanovení § 86 odst. 1 téhož zákona ve znění pozdějších předpisů.

<sup>135</sup> Ustanovení § 86 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. prosince 2011.

<sup>136</sup> Ustanovení § 86 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění do 31. prosince 2007.

<sup>137</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>138</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.



Striktnější výklad zastávala například Kadlecová.<sup>139</sup> Naproti tomu Šubrt se domníval, že „*je sice pravda, že slovo ‚popřípadě‘ vyjadřuje preferenci kolektivní smlouvy, avšak nemá vylučovací význam. [...] k řešení vnitřním předpisem může zaměstnavatel tedy přistoupit, i když u něj odborová organizace působí.*“<sup>140</sup> Řešení tohoto problému přinesla novela zákoníku práce v podobě zákona č. 365/2011 Sb., novelizující zákoník práce a některé další předpisy. Důvodová zpráva k novele uvádí, že v praxi byla tato norma aplikována tak, že u zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, měla absolutní přednost kolektivní smlouva.<sup>141</sup> Nová právní úprava postavila najisto, že zavedení konta vnitřním předpisem je možné pouze u zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborová organizace (srov. znění § 86 odst. 1 zákoníku práce).<sup>142</sup>

V souvislosti se vztahem kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu řešila Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů otázku, zda lze konto zavedené kolektivní smlouvou co do obsahu upravovat vnitřním předpisem. Po provedení jazykového výkladu ust. § 86 odst. 1 zákoníku práce došla k závěru, že výraz *zavést* nelze vykládat tak extenzivně, že by zahrnoval i všechny podmínky uplatnění konta pracovní doby, a že je tedy možné konto zavést kolektivní smlouvou a jeho parametry nastavit ve vnitřním předpise (který bude muset být projednán s příslušnou odborovou organizací).<sup>143</sup>

### 2.3.1 Okruh zaměstnavatelů, kteří mohou konto pracovní doby zavést

Na tomto místě je vhodné ve stručnosti uvést, že zákoník práce nedovoluje uplatnění konta pracovní doby všem zaměstnavatelům.<sup>144</sup> Zaměstnavatelé uvedení v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, to znamená

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek,
- c) státní fond,

---

<sup>139</sup> KADLECOVÁ, Tereza. Konto pracovní doby – atraktivní pro zaměstnavatele, méně už pro zaměstnance. epravo.cz [online]. 20. 3. 2007 [cit. 2022-11-20]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-atraktivni-pro-zamestnavatele-mene-uz-pro-zamestnance-46917.html>

<sup>140</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Konto pracovní doby. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 9/2010, 20. 8. 2010, (9) [cit. 2022-11-19]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI.

<sup>141</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>142</sup> Ustanovení § 86 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>143</sup> ŠUBRT, Bořivoj a BUKOVJAN Petr. Výkladová stanoviska AKV, 11. část - k problémům pracovního práva. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 7/2013, 21. 6. 2013, (7) [cit. 2023-04-02]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI

<sup>144</sup> Ustanovení § 86 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo
  - e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,
- nemají možnost konto pracovní doby zavést ani uplatňovat.

## 2.4 Vyrovnávací období konta pracovní doby

Zákoník práce na několika místech používá – ať výslovně, či mlčky – tzv. vyrovnávací období (také tzv. referenční období). Tento institut nalezneme zejména v oblasti práce přesčas a rozvrhování pracovní doby. Jak jeho název napovídá, jedná se o časový úsek, jenž slouží k vyrovnávání jistých nerovností či nepravidelností, které za jeho trvání vznikají.

V ustanoveních upravující konto pracovní doby zákoník práce vyrovnávací období výslovně zmiňuje. Ve vztahu ke kontu představuje vyrovnávací období dobu, po kterou bude konto pracovní doby uplatňováno, a naplnění primárního smyslu konta, tedy slovy Šubrta: „vyrovnávat období, v nichž má zaměstnavatel větší potřebu práce, obdobími, kdy je tato potřeba podprůměrná, zejména s ohledem na výkyvy v poptávce.“<sup>145</sup>

Vyrovnávací období však nemá význam pouze na poli rozvrhování pracovní doby. Jak uvedl Nejvyšší soud: „Při uplatnění konta pracovní doby nelze mít vyrovnávací období pouze za předem vymezený časový úsek, v jehož rámci má dojít k vyrovnání rozvrhované pracovní doby; s jeho uplynutím spojuje zákoník práce povinnost zaměstnavatele vyrovnat v nejbližším výplatním termínu mzdová práva zaměstnance.“<sup>146</sup> Problematice mzdových práv, tedy odměňování, bude věnována samostatná kapitola.

### 2.4.1 Délka vyrovnávacího období konta pracovní doby

Vyrovnávací období konta pracovní doby je totožné, jako v případě nerovného rozvržení pracovní doby – 26 týdnů, popřípadě 52 týdnů. Delší varianta je možná pouze, je-li sjednána v kolektivní smlouvě; z toho vyplývá, že je možná pouze pro konta pracovní doby zavedená kolektivní smlouvou (srov. kapitulu 2.4 *Zavedení konta pracovní doby*).<sup>147</sup> Uvedené vychází ze směrnice 2003/88, konkrétně z článku 16: „členské státy mohou stanovit [...] b)

<sup>145</sup> ŠUBRT, Bořivoj. In: Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty. Olomouc: ANAG, 2021, s. 29. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-294-6.

<sup>146</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. ledna 2023, sp. zn. 21 Cdo 2369/2022.

<sup>147</sup> Ustanovení § 86 odst. 1 a 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce,“ a článku 19, který z uvedené povoluje výjimku v délce 6 měsíců, resp. 12 měsíců za dodržení obecných zásad bezpečnosti práce a současné existence kolektivní smlouvy.<sup>148</sup>

#### 2.4.2 Povaha vyrovnávacího období (nejen) konta pracovní doby

Vyrovnávací období v České republice jsou tzv. pevnými vyrovnávacími obdobími. To znamená, že mají pevně daný začátek a konec (např. typicky 1. leden až 30. červen), za kteréžto období se mimo jiné zkoumá i dodržování maximálních pracovních dob. Nejedná se však o jedinou možnou formu vyrovnávacích období – uvažovat lze i tzv. klouzavá vyrovnávací období, jež se v čase posouvají.

Povahou/formami vyrovnávacích období se zabývá i rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. dubna 2019 ve věci C-254/18 *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure v. Premier ministre a další*, ve kterém podrobil výkladu článku 16 a 19 směrnice 2003/88 (viz výše). Konkrétně se zabýval otázkou, zda má být vyrovnávací období dle směrnice 2003/88 vykládáno jako pevné, které má fixní začátek i konec, či jako klouzavé, ve kterém by se dodržení relevantních limitů pracovní doby muselo posuzovat za „sunoucí se“ časový úsek.

Soudní dvůr připustil, že směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby nestanoví ničeho stran otázky, zda mají být vyrovnávací období vymezena pevně nebo klouzavě, a tedy nebrání takové vnitrostátní úpravě, která vyrovnávací období stanoví pevně. Na druhou stranu ovšem upozornil, že dvě na sebe navazující pevná vyrovnávací období mohou (z pohledu klouzavého vyrovnávacího období) překročit limity pracovní doby, byť by v každém z nich byly tyto limity respektovány.<sup>149</sup> Proto Soudní dvůr rozhodl, že jsou pevná vyrovnávací období přípustná, avšak za předpokladu, že související právní úprava zahrnuje mechanismy umožňující zajistit, aby v průběhu každého období šesti měsíců, které zasahuje do dvou na sebe navazujících pevných vyrovnávacích období, byla dodržena průměrná týdenní pracovní doba v délce 48 hodin.<sup>150</sup>

---

<sup>148</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

<sup>149</sup> Pro ilustraci lze uvažovat situaci, kdy by u konkrétního zaměstnance byl kalendářní rok složen za dvou na sebe navazujících vyrovnávacích období. Tento zaměstnanec by vykonal maximální možný objem práce na konci prvního vyrovnávacího období a na začátku druhého vyrovnávacího období. Z pohledu individuálních pevných vyrovnávacích období by byly maximální délky pracovní doby dodrženy, byť by zaměstnanec na přelomu vyrovnávacích období podstoupil nadměrnou zátěž, která by z pohledu klouzavého období překročila zákonné limity.

<sup>150</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. dubna 2019 ve věci C-254/18 *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure v. Premier ministre a další*.

Byť autor nezaregistroval, že by praxe v České republice toto rozhodnutí jakkoli reflektovala, není zcela bez důsledků. Vzhledem k pevné povaze českých vyrovnávacích období by měla právní úprava – alespoň dle výkladu Soudního dvora Evropské unie – obsahovat mechanismy, kterými by bylo zaručeno dodržování daných limitů pracovní doby i v rámci klouzavých vyrovnávacích období. Takové mechanismy však tuzemská právní úprava neobsahuje (příklad, kdy je rozvržení pracovní doby v souladu se zákoníkem práce, avšak v rozporu s výkladem soudního dvora, je ilustrován v poznámce pod čarou č. 149). Aby pak samotní zaměstnavatelé vyhověli popisovanému rozsudku Soudního dvora Evropské unie, museli by svá pevně stanovená vyrovnávací období zkoumat i z pohledu období klouzavého. To by znamenalo, že by kontrolovali dodržování maximální průměrné stanovené týdenní pracovní doby ve vyrovnávacích obdobích k určitému dni patrně každý týden. Soudní dvůr sice nespécifikoval, po jakém časovém úseku má vyrovnávací období „klouzat“, avšak odborná veřejnost se s ohledem na skutečnost, že se jedná o týdenní pracovní dobu, kloní právě k týdnu.<sup>151</sup>

## 2.5 Pracovní doba a účet pracovní doby

Pomineme-li sféru samotné podstaty konta, v oblasti pracovní doby se konto odchyluje od obecné úpravy zákoníku práce zejména v následujících bodech (tj. mimo klíčová ustanovení § 86 a 87 zákoníku práce):

- (1) ustanovení § 34b odst. 1 zákoníku práce stanovuje zaměstnavatelům povinnost přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, ovšem s výjimkou konta pracovní doby;
- (2) dle ustanovení § 84 zákoníku má zaměstnavatel povinnost vypracovat rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním (popř. s jeho změnou) zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem daného období, ovšem v případě konta pracovní doby se jedná pouze o 1 týden; nadto mají smluvní strany možnost se dohodnout na jiné době seznámení;
- (3) ustanovení § 87 rozšiřuje povinnost zaměstnavatele evidovat pracovní dobu zaměstnance o povinnost vést účet pracovní doby;

příčemž uvedené výjimky korespondují s povahou konta pracovní doby.

---

<sup>151</sup> PEŠKAR, Michal a Milan FLACHS. *Konec vyrovnávacích období a rozvrhování pracovní doby, jak je známe dnes?*. Epravo.cz [online]. 11.6.2019 [cit. 2023-04-01]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konec-vyrovnavacich-obdobi-a-rozvrhovani-pracovni-doby-jak-je-zname-dnes-109489.html?mail>

Zprvé není zaměstnancům pracujícím v režimu konta pracovní doby přiznána tatáž ochrana, kterou poskytuje ustanovení § 34b odst. 1 zákoníku práce ostatním zaměstnancům. Účelem tohoto ustanovení je dle Jelínka: „poskytnutí ochrany [...] před smluvními ujednáními, na základě kterých by zaměstnavatel mohl jednostranně zaměstnanci přidělovat práci buď v nadměrném rozsahu, nebo naopak pouze podle svých provozních potřeb, což by mohlo u zaměstnance vyvolávat značnou nejistotu, kdy, popřípadě jestli vůbec bude jeho práce zapotřebí.“<sup>152</sup> Je na první pohled zřejmé, že by takové nastavení bylo v přímém rozporu s fungováním konta pracovní doby, pročez pro něj zákonodárce stanovil výjimku.<sup>153</sup>

Zadruhé zákoník práce modifikuje povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh pracovní doby. Obecně zákoník práce stanoví, že s takto vypracovaným rozvrhem musí zaměstnavatel seznámit zaměstnance alespoň 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Pro konto pracovní doby však platí flexibilnější doba v délce jednoho týdne, což koresponduje s flexibilitou charakteristickou pro konto. Dlužno dodat, že stejné ustanovení poskytuje smluvním stranám možnost sjednat si i jinou – tj. zejména kratší – dobu seznámení, což je v praxi hojně využíváno. K této povinnosti zaměstnavatele srov. kapitolu 1.3 *Rozvržení pracovní doby*, kde byla daná problematika rozebrána podrobněji.

V této souvislosti není bez zajímavosti, že si ustanovení § 84 zákoníku práce prošlo několika změnami, a to právě ve vztahu ke kontu pracovní doby. V původním znění bylo toto ustanovení takřka totožné jako v současnosti, v mezidobí však bylo hned dvakrát novelizováno. Nejprve byl přijat zákon č. 362/2007 Sb., tzv. technická novela zákoníku práce, který vešel v účinnost hned rok po současném zákoníku práce. Ustanovení § 84 upravil přidáním druhého odstavce: „dojde-li v průběhu období, na které bylo konto pracovní doby rozvrženo, ke změně rozvrhu týdenní pracovní doby, nesmí být tato změna provedena tak, aby zahrnovala období kratší než 4 týdny po sobě jdoucí; zaměstnavatel je povinen zaměstnance se změnou seznámit ve lhůtě podle odstavce 1.“<sup>154</sup> Předkladatelé touto normou cílili na

---

<sup>152</sup> JELÍNEK, Tomáš. In: *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022, s. 114. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

<sup>153</sup> Uvedené ustanovení je ve své dikci „zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby“ poněkud nešťastné, neboť by dle něj nebylo možné přidělovat zaměstnanci práci v zkrácené nebo v kratší pracovní době (tak tomu však samozřejmě není). Zatímco Bělina uvedené označuje za zdůraznění ochranné funkce daného ustanovení (srov. BĚLINA, Miroslav. In: *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 220. Velké komentáře.), Jelínek tuto dikci označuje za omyl (srov. JELÍNEK, Tomáš. In: *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022, s. 114. Beckova edice komentované zákony.), s čímž se autor ztotožňuje.

Autor očekává, že zákonodárce časem tuto nepřesnost napraví nějakou legislativně-technickou novelou, byť toto ustanovení v nezměněné podobě existuje již od 1. ledna 2012, a to patrně bez větších praktických problémů.

<sup>154</sup> Ustanovení § 84 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění do 31. prosince 2011.

poskytnutí „*minimální délky období se stabilním rozvrhem pracovní doby*“<sup>155</sup> zaměstnancům pracujícím v režimu konta pracovní doby, aby jim bylo umožněno sladit svou pracovní, osobní a rodinnou sféru života.<sup>156</sup> Toto období teorie označuje jako tzv. *stabilizační dobu*. Existence stabilizační doby ale neměla dlouhého trvání, neboť 1. ledna 2012 vstoupila v účinnost další novela, tentokrát v podobě zákona č. 365/2011 Sb., novelizující zákoník práce a některé další předpisy. Touto novelou zákonodárce jednak narovnal podmínky seznámení zaměstnanců s rozvrhem pracovní doby, když tuto povinnost rozšířil i vůči zaměstnancům pracujícím v rovnoměrném rozvržení, a nadto zrušil druhý odstavec předmětného ustanovení, čímž zrušil stabilizační dobu a zaměstnavatelům tak poskytl větší flexibilitu v rozvrhování pracovní doby zaměstnancům pracujícím v režimu konta pracovní doby.

Nakonec, stran poslední odchylky, zákonodárce rozšířil povinnost zaměstnavatele vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci pracovní doby o povinnost vést tzv. *účet pracovní doby*.

### 2.5.1 Účet pracovní doby

Jak bylo blíže popsáno v kapitole 1.5, zaměstnavatel má na poli pracovní doby určité povinnosti ohledně její evidence. V případě konta pracovní doby je povinnost vést evidenci rozšířena jak v oblasti pracovní doby, tak v oblasti odměňování – ustanovení § 87 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatelům ukládá vést *účet pracovní doby* a *účet mzdy*. Prvého z nich se týká tato kapitola.

Na účtu pracovní doby zaměstnavatel dle ustanovení § 87 odst. 2 zákoníku práce vykazuje následující údaje:

- a) stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu;
- b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směn; a
- c) odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

Stanovená týdenní pracovní doba je vymezena v ustanovení § 79 zákoníku práce a její délka se váže na pracovní režim zaměstnance (blíže srov. kapitolu 1.2). Informace o stanovené – popřípadě kratší – týdenní pracovní době je významná i proto, že za trvání

---

<sup>155</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>156</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

vyrovnávacího období lze měnit pracovní režim zaměstnance, tedy i stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnance.<sup>157</sup>

Povinnost vykazovat rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směn je významná zejména pro účely porovnání s dalším údajem. Tím je „odpracovaná pracovní doba v jednotlivých dnech a za týden,“ tedy doba, kterou zaměstnanec skutečně odpracoval, bez ohledu na jakékoli předchozí rozvržení pracovní doby. Může být vyšší i nižší než původně rozvržená pracovní doba (a samozřejmě i stejná).

Ve vztahu k evidenci účtu pracovní doby je vhodné zmínit vývoj ustanovení § 87 odst. 3 zákoníku práce. V původním znění totiž ukládalo zaměstnavatelům povinnost vykazovat rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou, a to každý týden. Zaměstnavatelé i odborná veřejnost tuto úpravu kritizovali, srov. např. názor Šubrt: „*Toto pravidlo zaměstnavatelé oprávněně kritizují jako administrativně náročné, neboť zásadní význam má až rozdíl za vyrovnávací období. Navíc není důležitý rozdíl v jednotlivých týdnech, ale nasčítaně od začátku vyrovnávacího období.*“<sup>158</sup> Zákodárce tyto hlasy patrně vyslyšel, když tento odstavec novelou z roku 2011<sup>159</sup> zcela zrušil. Důvodová zpráva poukazuje na nadbytečnost této povinnosti, když již ustanovení § 96 zákoníku práce ukládá zaměstnavatelům vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci pracovní doby, z níž je možné zjistit předmětné údaje.<sup>160</sup>

## 2.5.2 Rozvrhování pracovní doby

Jak bylo blíže popsáno v první části této práce, význam rozvržení pracovní doby tkví mimo jiné v tom, že je zaměstnanec povinen vykonávat práci pouze v (rozvržené) pracovní době. To, že je v případě konta pracovní doby toto pravidlo substanciálně modifikováno, je jednou z jeho stěžejních vlastností. Zaměstnancům pracujícím v režimu konta pracovní doby totiž může být práce přidělována i mimo jejich rozvrh pracovní doby.

Uvedené bylo dříve zakotveno v již zrušeném ustanovení § 13 odst. 3 zákoníku práce: „*Zaměstnanec v pracovním poměru má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby (§ 80) nebo konta pracovní doby*

---

<sup>157</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 100. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

<sup>158</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 9/2010, 20. 8. 2010, (14) [cit. 2022-11-19]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI.

<sup>159</sup> Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>160</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

(§ 86 a 87), jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“<sup>161</sup> Z citovaného znění vyplývá, že první část ustanovení, jež zaměstnancům přiznávala právo na přidělování práce ve stanovené pracovní době, se neaplikuje mj. na zaměstnance pracujícím v režimu konta pracovní doby, a že naproti tomu druhá část ustanovení, garantující právo na rozvržení pracovní doby, se uplatní na všechny zaměstnance.

Dnes průlom do zásady, že je zaměstnanec povinen vykonávat práci pouze v rozvržené pracovní době, vyplývá z ustanovení § 34b odst. 1 zákoníku práce,<sup>162</sup> jehož znění odpovídá první části ustanovení § 13 tohoto zákona.<sup>163</sup> Právo zaměstnavatele nařizovat zaměstnancům v kontu pracovní doby práci i mimo rozvrh se pak dovozuje ze znění ustanovení § 87 odst. 2 zákoníku práce,<sup>164</sup> které v souvislosti s účtem pracovní doby předpokládá odchylky mezi rozvrženou a skutečně odpracovanou pracovní dobou, a z ustanovení § 208 zákoníku práce, jež zaměstnancům, kteří nemohli konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, přiznává náhradu mzdy nebo platu, ovšem s výjimkou zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby.<sup>165</sup> Tento výklad zastává i například Šubrt<sup>166</sup> (k původní úpravě) nebo Hůrka<sup>167</sup> k úpravě nové.

Z vyložené právní úpravy tedy vyplývá, že zaměstnavatel:

- (1) má povinnost vypracovat „standardní“ rozvrh pracovní doby, který má spíše fiktivní povahu a význam především na poli překážek v práci a dovolené;<sup>168</sup> a
- (2) může (a zpravidla i bude) nařizovat práci odchýlně od tohoto rozvrhu, což zaměstnanci oznámí s mnohem menším časovým odstupem.

Právě v tomto ohledu je dle názoru autora zaměstnanec nejméně chráněn. Zákoník práce nikterak neupravuje, s jakým časovým odstupem může být zaměstnanci nařízena práce odchýlně od „standardního rozvrhu“. V úvahu tak připadají jednotky dnů i hodin. Zároveň není nijak upraven ani způsob, jakým má být zaměstnanec s takovou odchylkou seznámen.

<sup>161</sup> Ustanovení § 13 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011.

<sup>162</sup> Ustanovení § 34b odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>163</sup> Ustanovení § 13 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011.

<sup>164</sup> Ustanovení § 87 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>165</sup> Ustanovení § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>166</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 9/2010, 20. 8. 2010, (14) [cit. 2022-11-19]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI.

<sup>167</sup> HŮRKA, Petr. In: HŮRKA, Petr, VRAJÍK, Michal, ELIÁŠ, Karel a BEZOUŠKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání 1. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022, s. 226.

<sup>168</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 9/2010, 20. 8. 2010, (14) [cit. 2022-11-19]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI.



Toto uvádí i Šubrt, přičemž v této souvislosti jako jediný korektiv ve prospěch zaměstnance označuje dobré mravy; nadto doporučuje tyto chybějící údaje upravit vnitropodnikově.<sup>169</sup>

Nařizování „odchylné práce“ může logicky vyústit buďto v situaci, kdy zaměstnanec vykoná práci nad její rozvržení, nebo naopak vykoná méně práce, než bylo rozvrhuto. První případ se může (a nemusí) stát prací přesčas – tato situace bude detailněji popsána v kapitole věnující se práci přesčas v kontu pracovní doby). Druhý případ nemusí (ale může) být překážkou v práci na straně zaměstnavatele – tato situace bude podrobněji popsána v kapitole o překážkách v práci v kontu pracovní doby.

## 2.6 Odměňování a účet mzdy

*„Odměňování zaměstnanců patří mezi základní principy pracovního práva a právní úprava odměňování je integrální součástí tohoto právního odvětví, které upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce.“*<sup>170</sup> Odměňování se realizuje zejména skrze mzdu a plat. V režimu konta pak pouze skrze mzdu, jak plyne z předchozího textu této části práce. A i ta se v případě konta těší zvláštní úpravě.

Také zde zákoník práce vyvažuje flexibilitu na straně zaměstnavatele přísnějšími evidenčními povinnostmi, a to v podobě tzv. *úctu mzdy*. Uvedené je jako povinnost zakotveno v ustanovení § 87 odst. 1 zákoníku práce,<sup>171</sup> ustanovení § 120 odst. 3 zákoníku práce pak konkretizuje, co je zaměstnavatel povinen na účtu mzdy vést, a to následovně:

- a) stálou mzdu zaměstnance; a
- b) dosaženou mzdu zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou by mu vzniklo právo dle zákoníku práce a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek (v souladu s ustanovením § 113 zákoníku práce).<sup>172</sup>

Z tohoto znění vyplývají pro konto pracovní doby dva zvláštní pojmy – tzv. *stálá mzda* a tzv. *dosažená mzda*. Stálá mzda – nebo také „*mzda ve stále měsíční výši*“,<sup>173</sup> – je označení pro mechanismus, při kterém má zaměstnanec nárok na určitou výši své mzdy bez ohledu na to, zda mu byla zaměstnavatelem rozvrhuta pracovní doba nebo nikoli. Dosažená mzda pak označuje mzdový nárok dle obecných ustanovení zákoníku práce a individuálních podmínek

---

<sup>169</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 9/2010, 20. 8. 2010, (14) [cit. 2022-11-19]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI.

<sup>170</sup> KAHLE, Bohuslav. Kapitola 1 [Odměňování zaměstnanců obecně]. In: BĚLINA, Miroslav a PICHRT Jan. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 229.

<sup>171</sup> Ustanovení § 87 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>172</sup> Ustanovení § 120 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>173</sup> Ustanovení § 120 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

(ať dvoustranně sjednaných, jednostranně určených ve mzdovém výměru či stanovených ve vnitřním předpise), tedy mzdu, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo nebýt konta pracovní doby.

### 2.6.1 Stálá mzda

Stálou mzdu zákoník práce stanovuje jednostranně kogentně jako *měsíční* mzdu ve výši nejméně 80 % zaměstnancova průměrného výdělku (srov. ustanovení § 120 odst. 1 zákoníku práce<sup>174</sup>). „*Stálost*“ stálé mzdy přitom nelze chápat tak, že by se její výše neměla v čase měnit; spočívá v tom, že je zaměstnanci garantována v určité minimální hranici. Měsíční forma mzdy je patrně stanovena tak, že se od ní nelze odchýlit (shodně např. Gogová<sup>175</sup>). Minimální výše je pak stanovena jako 80 % *průměrného výdělku*<sup>176</sup> – byť zde zákoník práce hovoří o „průměrném výdělku,“ lze se zejména s ohledem na měsíční formu mzdy domnívat, že se jedná o průměrný měsíční výdělek (shodně např. Šubrt<sup>177</sup>). Zákoník práce zde navíc přidává speciální pravidlo pro výpočet průměrného výdělku – rozhodným obdobím pro účely konta pracovní doby je 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích předcházejících začátku vyrovnávacího období.<sup>178</sup>

Zákoník práce v ustanovení § 121 odst. 2 stanoví, že „*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.*“<sup>179</sup> Stálá mzda tak plní svou garanční funkci tím, že není vázána na odpracování jakékoli stanovené či sjednané pracovní doby, v čemž je zřetelný podstatný průlom do standardního fungování odměňování zaměstnanců (mzda za vykonanou práci).<sup>180</sup> Zaměstnanec je nadto chráněn i v případě, že mu pracovní doba nebyla vůbec rozvrhnutá.

Na druhou stranu dle téhož ustanovení stálá mzda nepřísluší zaměstnanci za dobu rozvrženou zaměstnavatelem, po kterou tento zaměstnanec nepracuje. To znamená, že se

<sup>174</sup> Ustanovení § 120 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>175</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 106. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

<sup>176</sup> Ustanovení § 120 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>177</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 9/2010, 20. 8. 2010, (14) [cit. 2022-11-19]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI.

<sup>178</sup> Ustanovení § 354 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>179</sup> Ustanovení § 121 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>180</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 106. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

zaměstnanci stálá mzda krátí za překážky na jeho straně, za dobu jeho dovolené či neomluvené absence.<sup>181</sup> Odborná veřejnost v tomto mechanismu v celku shodně spatřuje velké riziko pro zaměstnance,<sup>182</sup> když při vysoké absenci (bez ohledu na důvod) může dojít k obrovskému krácení mzdy a narušení její alimentární funkce. Určitým řešením tohoto problému se jeví provádět krácení ve vztahu k celému vyrovnávacímu období, nikoli vůči jednotlivým kalendářním měsícům, jak navrhuje například Tomší<sup>183</sup> nebo Rothová.<sup>184</sup> Autorovi se oba postupy jeví jako v souladu s platnou právní úpravou a potenciálně neproblematické, avšak s dodatkem, že je vhodné postupovat opatrně, a měl-li by být zaměstnanec existenčně ohrožen jedním postupem, měl by zaměstnavatel zvolit postup druhý. Dlužno podotknout, že druhý ze zmíněných způsobů se jeví obecně bezpečnějším a bez očívidných negativ.

Obdobně jako u zavedení konta pracovní doby, i zde zákoník práce uvádí, že je výše stálé mzdy „sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem.“<sup>185</sup> Také zde proto vyvstává interpretační problém ohledně možnosti zvolit si z těchto dvou možností v případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace. Autor se domnívá, že byť zákonodárce tuto otázku v souvislosti se stálou mzdou nevyjasnil tak jako u zavedení konta, měla by stálá mzda tento mechanismus kopírovat. Stanovení výše stálé mzdy ve vnitřním předpise by tak bylo přípustné pouze v případě, kdy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace (shodně např. Gogová;<sup>186</sup> Šubrt zastával názor opačný,<sup>187</sup> avšak ještě před novelizací právní úpravy zavedení konta pracovní doby). Tak či tak lze uzavřít, že zákon nepřipouští odchylku ve formě individuální dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

---

<sup>181</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 9/2010, 20. 8. 2010, (14) [cit. 2022-11-19]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI.

<sup>182</sup> Srov. názor Šubrt (ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 9/2010, 20. 8. 2010, (14) [cit. 2022-11-19]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI.) nebo názor Gogové (GOGO VÁ, Radana. In: GOGO VÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 106. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.).

<sup>183</sup> TOMŠÍ, Ivan. In: *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 378. Praktický komentář. ISBN 978-80-7676-388-3.

<sup>184</sup> ROTHOVÁ, Eva. In: *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 654. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

<sup>185</sup> Ustanovení § 120 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>186</sup> GOGO VÁ, Radana. In: GOGO VÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 105. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

<sup>187</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 9/2010, 20. 8. 2010, (14) [cit. 2022-11-19]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI.

(dle Šubrta tomu zákon nebrání,<sup>188</sup> s tímto názorem se však autor s ohledem na znění předmětného ustanovení neztotožňuje, shodně např. Rothová<sup>189</sup>).

*„Stálá mzda u konta pracovní doby není formou mzdy (způsobem odměňování), ale jen minimálním nárokem, resp. průběžně vyplácenou zálohou na dosaženou mzdu (kterou by ovšem zaměstnanec neměl povinnost vrátit).“<sup>190</sup> Šubrt v citované pasáži přesně podchycuje dva možné mylné závěry, které z uvedené úpravy mohou na první pohled vyplývat, tedy že (1) je stálá mzda zvláštní (oddělenou) formou odměňování, a (2) že se jedná o prostou zálohu.*

Zaprvé mají zaměstnanci v kontu pracovní doby stále sjednanou, určenou či stanovenou „standardní“ mzdu jako odměnu za práci. Stálá mzda je pouhé označení pro minimální částku, kterou je zaměstnavatel těmto zaměstnancům povinen poskytnout, a která představuje určitou protiváhu vůči veliké flexibilitě a nejistotě, kterou konto inherentně přináší.

Zadruhé je specifikem stálé mzdy, že ji zaměstnanec nevrací, byť jeho nárok na dosaženou mzdu nedosahuje vyplacených stálých mezd. Uvedené potvrdil v jeho nedávném rozsudku i Nejvyšší soud: *„V opačném případě – pokud součet stálých mezd zaměstnance za vyrovnávací období přesáhne výslednou částku dosažené mzdy – neukládá zákoník práce zaměstnanci povinnost vrátit tento rozdíl ve vyplacené mzdě zaměstnavateli a zaměstnavatel není oprávněn vyplacení takového rozdílu po zaměstnanci požadovat, a tedy jej ani srazit z jeho mzdy podle § 147 odst. 1 zák. práce.“<sup>191</sup>*

## 2.6.2 Mzda za vyrovnávací období

S uplynutím vyrovnávacího období souvisí i vyrovnání mzdových nároků zaměstnance. Zaměstnavatel při něm vychází z účtu pracovní doby a z účtu mzdy zaměstnance, kdy porovnává součet vyplacených stálých mezd a skutečně dosaženou mzdu

---

<sup>188</sup> Tamtéž.

<sup>189</sup> ROTHOVÁ, Eva. In: *Zákoník práce: komentář. 3. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 652-653. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

<sup>190</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby.* Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 9/2010, 20. 8. 2010, (14) [cit. 2022-11-19]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI.

<sup>191</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. ledna 2023, sp. zn. 21 Cdo 2369/2022. Nejvyšší soud se v této věci zabýval otázkou, zda je zaměstnanec, u něhož je uplatněno konto pracovní doby, povinen vrátit zaměstnavateli rozdíl ve vyplacené mzdě v případě, kdy součet jeho stálých mezd za vyrovnávací období přesáhne výslednou částku dosažené mzdy. Rozhodl, že zaměstnavatel je povinen po uplynutí vyrovnávacího období porovnat skutečně dosaženou mzdu se součtem vyplacených stálých mezd a provést vyúčtování, při kterém vychází z účtu pracovní doby a z účtu mzdy zaměstnance. V případě, že je souhrn práv zaměstnance na dosaženou mzdu za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než souhrn stálých mezd vyplacených v průběhu vyrovnávacího období, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci tento rozdíl v nejbližším výplatním termínu po skončení vyrovnávacího období spolu s poslední stálou mzdou. V opačném případě neukládá zákoník práce zaměstnanci povinnost vrátit tento rozdíl ve vyplacené mzdě zaměstnavateli a zaměstnavatel není oprávněn vyplacení takového rozdílu po zaměstnanci požadovat, a tedy jej ani srazit z jeho mzdy.

daného zaměstnance. Je-li souhrnný nárok zaměstnance na dosaženou mzdu vyšší než částka, která mu byla vyplacena formou stálých mezd, je zaměstnavatel povinen tento rozdíl doplatit (srov. ustanovení § 121 odst. 1 věta druhá<sup>192</sup>); naopak pokud součet stálých mezd přesahuje dosažený mzdový nárok zaměstnance, zaměstnanec nic nevrací (totéž ustanovení *a contrario*, kterýžto výklad byl potvrzen i Nejvyšším soudem<sup>193</sup>).

Stejný postup pak platí i v případě skončení pracovního poměru zaměstnance v kontu pracovní doby. Je zajímavé, že toto zákoník práce explicitně nestanoví; resp. stanoví pouze pro konto s vyrovnávacím obdobím kratším než 26 týdnů.<sup>194</sup> Pro konto trvajícím v zákonem přípustné délce – tj. 26, resp. 52 týdnů – je k téže povinnosti zaměstnavatele nutno dojít výkladem ustanovení § 121 odst. 1 věty druhé.<sup>195, 196</sup>

### 2.6.3 Vztah stálé mzdy a minimální a zaručené mzdy

Zvláštní otázkou související s institutem stálé mzdy je její vztah k minimální mzdě a k zaručené mzdě (dle ustanovení § 111, resp. 112 zákoníku práce),<sup>197</sup> přičemž zákoník práce k ní neobsahuje zvláštní úpravu. Skutečnost, že sjednaná, určená nebo stanovená mzda musí dosahovat alespoň výše minimální, resp. příslušné úrovně zaručené mzdy, je zřejmá. Méně zřejmá je však právě výše měsíční stálé mzdy, přičemž odborná veřejnost pak k tomuto tématu zaujímá rozdílné postoje.

Chládková a Bukovjan zdůvodňují specialitou právní úpravy stálé mzdy závěr, že pro stálou mzdu neplatí ustanovení zákoníku práce o doplatku do minimální mzdy, resp. zaručené mzdy, a zaměstnavatel proto není povinen zaměstnanci doplácet rozdíl mezi výší stálé mzdy a minimální/zaručené mzdy.<sup>198</sup> Šubrt shodně uvádí, že stálá mzda v jednotlivých kalendářních měsících nemusí dosahovat minimální mzdy, resp. zaručené mzdy, přičemž uvedené odůvodňuje tím, že zaměstnancům s kontem pracovní doby je celková mzda za vyrovnávací

<sup>192</sup> Ustanovení § 121 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>193</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. ledna 2023, sp. zn. 21 Cdo 2369/2022.

<sup>194</sup> Ustanovení § 87 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>195</sup> Ustanovení § 121 odst. 1 věta druhá zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů: „*Jestliže je po uplynutí tohoto období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) nebo po skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu [§ 120 odst. 2 písm. b)] za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.*“

<sup>196</sup> GOGOVA, Radana. In: GOGOVA, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 99. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

<sup>197</sup> Ustanovení § 111 a 123 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>198</sup> In: *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 6. vydání. Praha: ASPI, 2007, s. 413. ISBN 978-80-7598-976-5.

období zúčtována až po jeho uplynutí.<sup>199</sup> K témuž závěru došlo i Kolegium Asociace pro kolektivní vyjednávání: „...nedávalo by smysl, aby se [stálá mzda] v jednotlivých měsících poměřovala s minimální mzdou, resp. nejnižší úrovní zaručené mzdy,“<sup>200</sup> (dlužno dodat, že autory tohoto stanoviska AKV jsou právě Šubrt a Bukovjan).

Naopak Tomší se domnívá, že „stálá mzda nesmí být nižší než minimální mzda nebo nejnižší úroveň zaručené mzdy“ s tím, že by uvedené neplatilo, byla-li by zaměstnanci poskytována i jiná složka mzdy.<sup>201</sup> S tím souhlasí Hůrka, který dovozuje, že i stálá mzda je mzdou (ve smyslu ustanovení § 109 odst. 1 zákoníku práce), protože musí dosahovat výše minimální či zaručené mzdy.<sup>202</sup> Logika tohoto směru uvažování je nabíledni – zaměstnanci je každý měsíc vyplácená právě stálá mzda, a tedy je v souladu s požadavkem na alimentární funkci mzdy, ze které plyne idea její minimální úrovně, aby i stálá mzda této minimální úrovně dosahovala. Byť může být zaměstnanci po finálním vyúčtování poskytnut doplatek, přichází s určitým časovým odstupem.

*De lege lata* se autor přiklání spíše k prvnímu výkladu. Není pravděpodobné, že by zákonodárce zamýšlel vztáhnout úpravu minimální/zaručené mzdy i na stálou mzdu, neboť se rozhodl ji navázat na procentuální výši průměrného výdělku, u kterého na minimální/zaručenou mzdu pamatuje (srov. ustanovení § 357 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého se průměrný měsíční výdělek zvyšuje na úroveň minimální/zaručené mzdy, pokud jí nedosahuje). Dle autora je tak zřejmý zákonodárcův úmysl nepřímou stanovit minimální výši stálé mzdy jako 80 % minimální mzdy, resp. zaručené mzdy. Alimentární funkci mzdy tak zákonodárce patrně považuje za naplněnou i v takovém případě.

*De lege ferenda* pak autor chápe smýšlení druhého názorového proudu, kdy se zaměstnanec může cítit znevýhodněn oproti zaměstnancům, na které se konto pracovní doby nevztahuje. V případě velmi dlouhých vyrovnávacích období pak může být mzda ve výši cca 80 % minimální mzdy na hranici zaměstnancových existenčních možností. Argumentem pro nastavení vyšší minimální hranice stálé mzdy může být i další snaha vyrovnat zvýšenou flexibilitu v oblasti pracovní doby na straně zaměstnavatele.

---

<sup>199</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 9/2010, 20. 8. 2010, (14) [cit. 2022-11-19]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI.

<sup>200</sup> ŠUBRT, Bořivoj a BUKOVJAN Petr. *Výkladová stanoviska AKV, 24. část*. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 4/2019, 22. 3. 2019, [cit. 2023-04-02]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI

<sup>201</sup> TOMŠÍ, Ivan. In: *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 386. Praktický komentář. ISBN 978-80-7676-388-3.

<sup>202</sup> HŮRKA, Petr. Komentář k § 120. In: HŮRKA, Petr, ELIÁŠ Karel, BEZOUŠKA Petr a VRAJÍK Michal. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání I. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022. s. 318. ISBN 978-80-7273-182-4.

## 2.7 Práce přesčas v kontu pracovní doby

Standardní pojetí práce přesčas jako práce konané nad stanovenou týdenní pracovní dobu (ať na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem)<sup>203</sup> se v kontu pracovní doby neuplatní. Práci přesčas v kontu pracovní doby je „práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 3.“<sup>204</sup> Jinými slovy se práce přesčas v kontu zjišťuje za celé vyrovnávací období, kdy představuje práci nad součin stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů (tj. je-li zaměstnancova stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin a činí-li počet týdnů ve vyrovnávacím období 26, práci přesčas představuje práce vykonaná nad 1040 hodin). Důsledkem tohoto výpočetního mechanismu je mimo jiné to, že práci přesčas lze v režimu konta pracovní doby zjistit až po uplynutí vyrovnávacího období. Také zde se tak ukazuje důležitost zpřísněné povinnosti zaměstnavatele evidovat pracovní dobu.

Oblast práce přesčas je často skloňovaným negativem konta pracovní doby.<sup>205</sup> Jak plyne z popisu výše, zaměstnanec dopředu neví – a vědět nemůže – zda práce vykonaná odchylně od rozvrhu je prací přesčas či nikoli. Z toho taktéž vyplývá, že při zvýšené potřebě práce na začátku vyrovnávacího období, kdy tak zaměstnanec koná práci značně nad jeho rozvrhnutou stanovenou týdenní pracovní dobu (třebas v domnění že se bude jednat o práci přesčas) a při následné snížené potřebě práce v pozdější fázi vyrovnávacího období může nastat situace, kdy zaměstnanec nebude mít žádné přesčasové hodiny. Byť takové situace mohou vést k frustraci dotčených zaměstnanců a k jejich nedůvěře v konto pracovní doby, jedná se vlastně o jednu z jeho hlavních výhod. Dlužno dodat, že se jedná o výhodu pro zaměstnavatele.

Literatura dále zmiňuje problém, zda je zaměstnavatel vůbec oprávněn nařizovat práci přesčas: „Můžeme si položit otázku, na základě jakého právního titulu může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci výkon práce mimo rozvrh jeho směn?“<sup>206</sup> Gogová na tomto místě rozvíjí úvahu, že legální definice „standardní“ práce přesčas předpokládá (i) práci konanou na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu

<sup>203</sup> Definice dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>204</sup> Ustanovení § 98 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>205</sup> Srov. např. GOGOŤÁ, Radana. In: GOGOŤÁ, Radana, Petr HŤRKA a Helena ŤLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 103. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

<sup>206</sup> GOGOŤÁ, Radana. In: GOGOŤÁ, Radana, Petr HŤRKA a Helena ŤLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 102. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

a (ii) mimo rozvrh směn, přičemž první z podmínek nemůže být z povahy konta splněna (neboť zaměstnancům v kontu pracovní doby zákoník práce nepřiznává právo na přidělování ani na rozvrhování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, jak bylo vysvětleno v předešlých kapitolách). Dochází pak k závěru, že práce vykonaná odchylně od rozvrhu nemůže být prací přesčas a právo zaměstnavatele ji vůbec požadovat je proto zpochybněné.<sup>207</sup>

Autor považuje tuto úvahu za opodstatněnou například v situaci, kdy zaměstnanec odpracuje vyšší počet hodin, než kolik činila stanovená pracovní doba za dané vyrovnávací období, přičemž práci přesčas představují poslední dvě osmihodinové směny. Byť by se jednalo o „pouhých“ 16 hodin práce přesčas za vyrovnávací období v délce například 26 týdnů, jednalo by se zároveň o 16 hodin práce přesčas odpracovaných v jednom týdnu – to by bylo v rozporu s právní úpravou práce přesčas.<sup>208</sup> Byť autor chápe logiku této úvahy, se závěrem, že: „...za této situace tak zaměstnavatel postupovat nemůže (tj. nemůže realizovat své právo [...] nařizovat práci přesčas...“<sup>209</sup> se neztotožňuje. Samotná idea konta pracovní doby stojí mimo jiné na principu, že je zaměstnanci přidělována práce odchylně od rozvrhu. Opačný výklad by zaměstnavatelům tuto možnost sebral, a ti by tak mohli práci rozvrhovat toliko „standardně.“ Flexibilita by z konta takřka zmizela a konto jako institut by bylo vyprázdněno. Autor se na tuto problematiku dívá optikou – jak je pro konto ostatně typické – vyrovnávacích období. Je pravda, že zaměstnanec v uvedeném příkladu odpracoval 16 hodin práce přesčas za jeden týden, avšak tato práce přesčas je vyrovnána délkou předchozího období. Tento náhled odpovídá i způsobu, kterým se práce přesčas v kontu pracovní doby zjišťuje – tedy právě za vyrovnávací období.

### 2.7.1 Režim dle § 86 odst. 4 zákoníku práce

S tématem práce přesčas souvisí tzv. *dlouhodobé konto*, kterým se označuje postup podle ustanovení § 86 odst. 4 zákoníku práce.<sup>210</sup> V tomto ustanovení zakotvený mechanismus zaměstnavatelům umožňuje si v kolektivní smlouvě ujednat převedení až 120 hodin práce přesčas do následujícího vyrovnávacího období. Délka vyrovnávacího období nesmí přesáhnout 52 týdnů po sobě jdoucích.

---

<sup>207</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 102. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

<sup>208</sup> Ustanovení § 93 odst. 2 věta druhá zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů: „Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech...“.

<sup>209</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 103. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

<sup>210</sup> Ustanovení § 86 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.



Výhoda převedení přesčasových hodin z jednoho vyrovnávacího období do druhého je zjevná. Zaměstnavatel – namísto toho, aby po vyúčtování zjištěné hodiny práce přesčas zaměstnanci proplatil, včetně příplatku – tyto hodiny převede do následujícího vyrovnávacího období. Pokud potřeba práce v tomto období zůstane stejná, odloží si proplacení přesčasových hodin (až o délku jednoho vyrovnávacího období). Pokud potřeba práce klesne, z přesčasových hodin se stanou „obyčejné“ odpracované hodiny a k práci přesčas nedojde.

Již tak existující nejistota zaměstnanců ohledně práce přesčas (srov. výklad výše) je tímto postupem ještě prohloubena. Zákoník práce proto tyto zaměstnance v některých ohledech zvýhodňuje. Zprv v oblasti mzdové, neboť minimální výše stálé mzdy těchto zaměstnanců činí 85 % jejich průměrného měsíčního výdělku (oproti 80 %).<sup>211</sup> Dále v oblasti skončení pracovního poměru, kdy je v případě rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů<sup>212</sup> zákonná výše odstupného dle ustanovení § 67 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce zvýšena o trojnásobek průměrného měsíčního výdělku těchto zaměstnanců.<sup>213</sup> Nakonec zákoník práce v dlouhodobém kontu omezuje právo zaměstnavatele nařídít výkon prací dle ustanovení § 91 odst. 3 a 4 zákoníku práce<sup>214</sup> ve dny pracovního klidu, a to na nejvýše dvakrát v období 4 týdnů po sobě jdoucích.<sup>215</sup>

Za největší ochranu zaměstnanců v režimu dlouhodobého konta však autor považuje skutečnost, že lze tento postup zakotvit pouze v kolektivní smlouvě. Zprv z uvedeného vyplývá, že je dlouhodobé konto uplatnitelné pouze u zaměstnavatelů, u kterých působí odborová organizace. Zadruhé se dá očekávat, že při sjednávání kolektivní smlouvy bude odborová organizace schopna dojednat oboustranně výhodné podmínky (např. ještě vyšší minimální výši stálé mzdy, vyšší nárok na dovolenou či jiné benefity pro zaměstnance pracující v dlouhodobém kontu).

## 2.8 Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Ústředním ustanovením obsahujícím odchylnou úpravu překážek v práci na straně zaměstnavatele je ustanovení § 208 zákoníku práce: „*Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro*

---

<sup>211</sup> Ustanovení § 120 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>212</sup> To jest z důvodů dle ustanovení § 52 písm. a) – c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>213</sup> Ustanovení § 67 odst. 1 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Celková zákonná výše odstupného tak bude činit čtyři až šest průměrných měsíčních výdělků zaměstnance (namísto jednoho až třech průměrných měsíčních výdělků, v závislosti na délce trvání pracovního poměru).

<sup>214</sup> Ustanovení § 91 odst. 3 a 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Dané ustanovení popisuje případy, za kterých je zaměstnavatel oprávněn nařídít výkon práce v den pracovního klidu. Tyto situace byly přiblíženy v podkapitole 1.4.4.

<sup>215</sup> Ustanovení § 91 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).“<sup>216</sup> Citované ustanovení upravuje neuzavřený výčet překážek v práci na straně zaměstnavatele (a to těch výdajově nejnáročnějších, pro absenci snížení náhrady mzdy). Zákoník práce v něm ve vztahu ke kontu předně říká, že překážky na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 207 jsou sice nedotčeny, avšak jiné než tyto překážky na straně zaměstnavatele podléhají odlišnému režimu.<sup>217</sup>

Předmětné ustanovení teorie trvale vykládá tak, že výjimka pro konto se týká pouze nároku na náhradu mzdy – tj. zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy – přičemž překážky jsou stále překážkami. Tento výklad má mnohé implikace – dotčená doba se považuje za odpracovanou dobu (srov. ustanovení § 348 odst. 1 zákoníku práce<sup>218</sup>), ale protože zaměstnanec skutečně nepracoval, uplatní se krácení stálé mzdy (srov. ustanovení § 121 odst. 2 zákoníku práce<sup>219</sup> a výklad v podkapitole 2.6.1). Zde autor spatřuje znevýhodnění zaměstnance, neb mu je bez jeho zavinění krácena stálá mzda, která má ze své podstaty zabránit právě takovýmto dopadům do sféry jeho odměňování. *De lege lata* se však jedná o nejobhajitelnější výklad a zastává jej odborná veřejnost,<sup>220</sup> přičemž Gogová považuje za vhodné zhojit nedostatečnou úpravu příslušným ujednáním v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise.<sup>221</sup>

## 2.9 Dovolená v kontu pracovní doby

Právní úprava dovolené v zákoníku práce neobsahuje žádná zvláštní ustanovení pro konto pracovní doby. Na uvedeném sice ničeho nezměnila ani novelizace zákoníku práce z roku 2021,<sup>222</sup> jež přinesla veliké změny právě v oblasti dovolené,<sup>223</sup> a jí provedené změny se samozřejmě dotkly i zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby.

<sup>216</sup> Ustanovení § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>217</sup> PICHRT, Jan. In: *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 856-861. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

<sup>218</sup> Ustanovení § 348 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>219</sup> Ustanovení § 121 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>220</sup> Srov. názor Šubrtů (ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 9/2010, 20. 8. 2010, (14) [cit. 2022-11-19]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI.) nebo názor Gogové (GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 104. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.).

<sup>221</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 104. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

<sup>222</sup> Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

Obecně se výpočet nároku na dovolenou za kalendářní rok provádí jako součin týdenní pracovní doby v hodinách a výměry dovolené v týdnech (tj. např. zaměstnanec se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin a 4 týdny minimálního zákonného nároku na dovolenou má nárok na 160 hodin dovolené za rok).<sup>224</sup> Pakliže zaměstnanec nemá nárok na celou dovolenou za kalendářní rok, ale pouze na její poměrnou část, lze jeho nárok vypočítat jako podíl jeho „celého“ nároku a čísla 52, vynásobeno počtem odpracovaných stanovených týdenních pracovních dob (tj. stejný zaměstnanec, který však odpracoval pouze 26 týdnů, by měl nárok na 80 hodin dovolené).<sup>225</sup>

V případě konta pracovní doby přirozeně vyvstává otázka, z čeho se nárok daného zaměstnance na dovolenou počítá, když výše uvedené údaje nemusí být tak jasné jako u „standardních“ rozvržení pracovní doby. Zde se ukazuje problém chybějící zvláštní právní úpravy, neboť ta obecná nereflektuje speciality konta – zejm. chybějící povinnost přidělovat zaměstnanci práci v jeho stanovené týdenní pracovní době. Z vzorců výše je patrné, že nepřidělí-li zaměstnavatel zaměstnanci práci tak, aby odpovídala stanovené týdenní pracovní době, bude se jeho nárok na dovolenou krátit, resp. v příslušném rozsahu nebude nárok vůbec vznikat, neboť zaměstnanec neodpracoval (a ani nemohl odpracovat) to, co mu nebylo přiděleno. Zaměstnanec tak na dovolené tratí bez vlastního přičinění (například v rámci 52 týdnů bude zaměstnanci se zákonným nárokem na dovolenou zaměstnavatelem přidělena práce pouze v rozsahu odpovídajícím 39 stanoveným týdenním pracovním dobám; zaměstnanec odpracuje 39 týdnů z 52 možných, jeho nárok na dovolenou proto bude činit 120 hodin, aniž by zaměstnanec cokoliv zameškal vlastní vinou).

*De lege lata* se dle autora jedná o zákonný postup. Zná-li (teoreticky) zaměstnanec tuto právní úpravu, dost možná ho to od práce v kontu pracovní doby odradí. Lze si však představit odlišná smluvní ujednání – tj. ve prospěch zaměstnance – kterými se tato nepříznivá situace zhojí (např. sjednaný minimální nárok na dovolenou, který nebude podléhat tomuto zákonnému krácení apod.).

---

<sup>223</sup> Jednalo se o poměrně koncepční změnu zejména v oblasti výpočtu nároku na dovolenou. Odborná veřejnost tyto změny nepřijala jednotně, jako vhodné a spravedlivější je hodnotili např. Mayerová a Svoboda (srov. MAYEROVÁ, Eva a PAVEL SVOBODA. Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 – dovolená za kalendářní rok (část 1.). *Epravo.cz* [online]. [cit. 2023-04-01]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-pravni-uprava-dovolene-ucinna-k-112021-dovolena-za-kalendarni-rok-cast-1-111413.html>), o něco opatrněji k nim přistupoval Morávek (srov. MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy* [online]. Praha: C.H. Beck, 2020, 2020(13-14) 59 [cit. 2023-08-27]. ISSN 1210-6410. Dostupné z: databáze Beck-online nebo MORÁVEK, Jakub. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. *Právní rozhledy* [online]. Praha: C.H. Beck, 2021, 2021(2), 59 [cit. 2023-08-27]. ISSN 1210-6410. Dostupné z: databáze Beck-online).

<sup>224</sup> Ustanovení § 213 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>225</sup> Ustanovení § 213 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

## 2.10 Definice konta pracovní doby a úvahy *de lege ferenda* v kontextu českého právního řádu

Již na samém začátku této části bylo zmíněno, že zákoník práce konto pracovní doby příliš nedefinuje, a nelze si nepovšimnout, že se nějaké srozumitelnější definici vyhýbá i odborná literatura. Zákonná „definice“ dle současné úpravy zní následovně: „*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>226</sup> Byť není vyžadováno, aby právní předpisy obsáhle definovaly instituty v nich obsažené – naopak není zcela žádoucí, aby právní předpisy obsahovaly příliš narativní text – domnívá se autor, že by si konto přece jen zasloužilo formulaci dotýkající se spíše jeho podstaty než způsobu jeho zavedení u zaměstnavatele.

Stejného názoru byli předkladatelé vládního návrhu zákona, sněmovní tisk č. 903/0.<sup>227</sup> Tento návrh novely zákoníku práce byl poslancům doručen v září roku 2016, ovšem poslanecká sněmovna jej nestihla ve svém volebním období projednat. Pro tuto práci je návrh novely podstatný, neboť jeho účelem bylo „*provedení věcných změn v zákoníku práce směřujících k prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů,*“<sup>228</sup> přičemž jednou z těchto věcných změn byla novelizace právní úpravy konta pracovní doby. Novelou navrhované znění ustanovení § 86 odst. 1 bylo následující:

„(1) *Konto pracovní doby je zvláštní pracovní režim, ve kterém zaměstnavatel nemusí rozvrhovat stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, a který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.*“<sup>229</sup>

Autoři v něm částečně zůstali věrni dosavadnímu znění, kdy je pro konto definujícím znakem jeho zavedení. Zároveň však konto překvalifikovali na „zvláštní pracovní režim,“ ve kterém zaměstnavatel nemusí rozvrhovat stanovenou týdenní pracovní dobu.

Autor vnímá navrženou změnu pozitivně, byť by preferoval pravidla pro zavedení konta zmíněna odděleně od prvního definujícího odstavce. Dále není bez zajímavosti zvolené názvosloví, tedy zavedení kategorie „zvláštních pracovních režimů“ a zařazení konta mezi ně. Současné znění zákoníku práce používá pojem „pracovní režim“ výlučně pro směnnost

---

<sup>226</sup> Ustanovení § 86 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>227</sup> Sněmovní tisk č. 903/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Poslanecká sněmovna, VII. volební období. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=110176>

<sup>228</sup> Tamtéž.

<sup>229</sup> Tamtéž.

(tj. dvousměnný, vícesměnný a nepřetržitý pracovní režim). Samotný pojem „pracovní režim“ by proto nebyl pro konto příliš přiléhavý, nakonec autor své výhrady k takovému označení vyjádřil již v kapitole 2.2.1 ve vztahu k názoru Gogové<sup>230</sup> na poslední změnu ustanovení § 81 odst. 1 zákoníku práce. Nicméně vytvoření nové kategorie „zvláštních pracovních režimů“, kam předkladatelé novely zařadili pružné rozvržení pracovní doby a konto pracovní doby, tento rozpor snad úspěšně řeší. Autor se s předloženou definicí tedy ztotožňuje.

Bez zavedení nové kategorie „zvláštních pracovních režimů“ a při respektování účinné právní úpravy navrhuje autor následující definici konta pracovní doby: *Konto pracovní doby je jiným způsobem rozvržení pracovní doby, ve kterém zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhovat stanovenou či kratší pracovní dobu.* Z důvodů výše uvedených by se za současného stavu zdržel označení konta za *pracovní režim* a namísto způsobu zavedení by akcentoval neexistenci uvedené povinnosti zaměstnavatele.

### 2.10.1 Další úvahy *de lege ferenda*

V druhé části této práce autor postupně označil některé problematické aspekty současné právní úpravy konta pracovní doby. V této kapitole se proto zamyslí nad změnou právní úpravy v těchto oblastech:

- (1) pojetí konta pracovní doby;
- (2) odchylná práce – rozvrhování a překážky;
- (3) povaha vyrovnávacích období;
- (4) vztah stálé mzdy a minimální mzdy;

Ad bod 1 – ohledně pojetí konta pracovní doby panuje polemika vycházející z historického vývoje ustanovení § 86 odst. 1. Jak autor rozebral v kapitole 2.2.1, konto bylo zákoníkem práce původně označováno za „*jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby*“ a následně pouze jako „*jiný způsob rozvržení pracovní doby*“, přičemž uvedená změna obdržela různý ohlas odborné veřejnosti a způsobila určité interpretační problémy ve vztahu k ustanovením zákoníku práce, které obsahují pro nerovnoměrné rozvržení výjimky z obecné úpravy a které se tak přísným jazykovým výkladem již nemohou na konto uplatnit. Pokud bychom trvali na současné definici, bylo by rozhodně na místě přidat do předmětných ustanovení výslovnou výjimku pro konto pracovní doby (či snad pro „*jiné způsoby rozvržení pracovní doby*“).

---

<sup>230</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 98. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

Invazivnější – avšak komplexnější – změnu by přineslo řídit se navrhovanou novelou. Ta navrhovala zavést novou kategorii „*Zvláštní pracovní režimy*“ s tím, že jimi měly být pružné rozvržení pracovní doby a konto pracovní doby.<sup>231</sup> Pro ty by pak v relevantních ustanoveních mohla být obsažena výjimka (např. „*není-li v tomto zákoně stanoveno jinak*“ nebo „*to neplatí pro zvláštní pracovní režimy*“ apod.).

Ad bod 2 – nejasná právní úprava situací, ke kterým dochází při práci přidělované odchylně od pracovního rozvrhu, je pro konto palčivým tématem. Navrhovaná novela tento problém řeší poměrně elegantně, alespoň dle názoru autora.

Ideou, v jejímž duchu se nesly navrhované změny, bylo, že zaměstnavatel nemusí rozvrhovat stanovenou/kratší pracovní dobu, ale rozvrhne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní dobu do směn, bude mu ji muset v těchto směnách přidělit, a pokud tak neučiní, bude se předmětná doba považovat za překážku v práci na straně zaměstnavatele. Již by se tak neuplatnila výjimka pro konto pracovní doby z ustanovení § 208 zákoníku práce. K práci vykonávané nad rámec rozvržené pracovní doby pak novela přistupuje jako k práci přesčas, tedy že ji lze „*nařídít jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě [...] i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce,*“<sup>232</sup> přičemž by se výpočet práce přesčas pro konto (tj. za vyrovnávací období) aplikoval stejně jako doposud.

Byť by se na první pohled mohlo zdát, že se kontu odebírají jeho základní stavební kameny, dle autora je opak pravdou. Flexibilita na straně zaměstnavatele stran možnosti přidělovat zaměstnanci práci takřka dle libosti (v mezích typických limitů, samozřejmě) zůstává v témže rozsahu. Zaměstnanec je však více chráněn proti případné absurdní libovůli poskytnutím náhrady mzdy v případě odpadnutí již nařízené směny a v postavení odchylné práci naroveň práci přesčas za současného ponechání jejího výpočtu, tj. za vyrovnávací období. Novela navíc navrhovala přidat další stupeň ochrany v oblasti dnů pracovního klidu, kdy by se za něj v kontu pracovní doby považoval i „*den, ve kterém zaměstnavatel předem nerozvrhl zaměstnanci směnu nebo ji rozvrhl v rozsahu kratším, než odpovídá polovině průměrné délky směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní*

---

<sup>231</sup> Sněmovní tisk č. 903/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Poslanecká sněmovna, VII. volební období. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=110176>

<sup>232</sup> Ustanovení § 93 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

doby při pětidenním pracovním týdnu,“<sup>233</sup> což chrání zaměstnance proti přílišnému nařizování práce mimo rozvrh.

Ad bod 3 – jak bylo vyloženo výše, Soudní dvůr EU<sup>234</sup> do úpravy vyrovnávacích období tzv. „hodil vidle,“ když sice připustil pevná vyrovnávací období, avšak za současného dodržení limitů pracovní doby v klouzavých vyrovnávacích obdobích. K dodržení závěrů výkladu Soudního dvora by česká právní úprava měla obsahovat právní mechanismy, které toto zajistí.

Autor si v tomto ohledu dokáže představit novelizovaná znění ustanovení týkajících se předmětných limitů, která by klouzavá vyrovnávací období pro konto pracovní doby zakotvila. Současně však autor poukazuje na to, že taková právní úprava by institut konta pracovní doby značně vyprázdnila, neboť by zaměstnavatelům ve svém důsledku odebrala možnost v rámci vyrovnávacího období vyrovnávat časové úseky s nižší a s vyšší poptávkou po jeho službách (což je nakonec jedním z hlavních účelů konta). Autor proto tuto úpravu nepovažuje za žádoucí. Nezbyvá proto než doufat, že Soudní dvůr svůj výklad změní či upřesní, a to nejlépe předtím, než jeho dosavadní výklad začne veřejnost reflektovat. Naštěstí pro zaměstnavatele se lze domnívat, že k takové reflexi nedojde nikterak urychleně, jak je v případě rozhodnutí Soudního dvora poměrně typické.

Ad bod 4 – ohledně otázky, zda stálá mzda musí dosahovat úrovně minimální/zaručené mzdy panuje v současnosti různost výkladů (srov. text příslušné podkapitoly). Navrhovaná novela se dotkla i tohoto problému, kdy navrhla přímo stanovit, že stálá mzda nesmí být sjednána či stanovena nižší než minimální mzda, resp. zaručená mzda.<sup>235</sup>

Byť by tato změna znamenala určité zvýšení nákladů pro zaměstnavatele, dle názoru autora se nejedná o nikterak likvidační navýšení. Autor by uvedenou změnu uvítal, neboť by mohla vést k větší oblíbenosti konta a k jeho častějšímu užívání v praxi.

Jak je patrně zjevné z výkladu výše, autor je poměrně nakloněn myšlenkám, které obsahoval návrh novely zákoníku práce. Autorovi se zdá návrh zdařilý, a pokud by byl projednán a schválen, bylo by to kontu pracovní doby ku prospěchu.

---

<sup>233</sup> Sněmovní tisk č. 903/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. s. 20. Poslanecká sněmovna, VII. volební období. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=110176>

<sup>234</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. dubna 2019 ve věci C-254/18 *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure v. Premier ministre a další*.

<sup>235</sup> Sněmovní tisk č. 903/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. s. 10. Poslanecká sněmovna, VII. volební období. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=110176>

### 3 Konto pracovní doby ve vybraných zemích Evropské unie

V následujících kapitolách budou právně analyzovány instituty podobné kontu pracovní doby v právních řádech Slovenské republiky, Belgického království a Spolkové republiky Německo.

Je namístě upozornit, že ne každý ze zkoumaných zahraničních právních nástrojů bude zcela odpovídat povaze a fungování konta pracovní doby v českém pojetí. Některé z následujících kont jdou nad rámec rozvrhování pracovní doby a evidence odchylek oproti běžnému rozvrhu. Nejen, že se uvedenému nelze vyhnout pro vždy přítomný stupeň odlišnosti různých právních řádů – jedná se o velmi praktickou skutečnost. Právě nalezené odlišnosti mají potenciál položit základ pro úvahy *de lege ferenda*.

#### 3.1 Slovenská republika

Není překvapením, že právě u slovenské obdoby konta pracovní doby, kterým je *konto pracovného času*, lze najít největší podobnost s českou právní úpravou. Představa, že se jedná o totožné instituty, by však byla mylná.

Úpravu konta obsahuje slovenský *zákoník práce*,<sup>236</sup> a to zejména jeho ustanovení § 87a, které bylo přidáno novelou zákoníku práce s účinností od 1. září 2011.<sup>237</sup> Důvodová zpráva k této novele se k předmětné změně bohužel téměř nevyjadřuje, resp. zmiňuje pouze několik málo souvisejících změn a samotné doplnění zákona o ustanovení § 87a nikterak nekomentuje.<sup>238</sup>

##### 3.1.1 Podstata a fungování konta pracovného času

Konto pracovného času je způsobem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.<sup>239</sup> K této problematice se autor již vyjádřil ve vztahu k české právní úpravě, kteréžto úvahy lze s ohledem na podobnost české a slovenské právní úpravy vztáhnout i na konto pracovného času.

Slovenský zákonodárce uvedl: „*Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (kladný účet konta*

<sup>236</sup> Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>237</sup> Zákon č. 257/2011 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

<sup>238</sup> Důvodová správa k zákonu č. 257/2011 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

<sup>239</sup> Ustanovení § 87a odst. 1 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



*pracovního času*), a v případě menší potřeby práce zaměstnanec odpracuje méně hodin, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovního času).<sup>240</sup> Právní úprava tak výslovně uvádí mechanismus rozvrhování pracovní doby v kontu, ke kterému u nás docházíme až výkladem, tedy že zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu s vědomím, že se od ní bude při přidělování práce zaměstnanci pravděpodobně odchylovat. Uvedené lze hodnotit pouze pozitivně.

Vyrovňovací období konta pracovního času činí až 30 měsíců, je tedy výrazně delší než vyrovnávací období podle české právní úpravy. Lze se poměrně bezpečně domnívat, že by čeští zaměstnavatelé prodloužené vyrovnávací období uvítali. Je však nutné mít na paměti, že dlouhé vyrovnávací období je na Slovensku vykoupeno vyšší ochranou zaměstnanců (srov. výklad níže). Bez zajímavosti není ani jednotka, která byla slovenským zákonodárcem zvolena, tj. měsíc (oproti českému zákonodárci, který zvolil týden).<sup>241</sup>

Navzdory dlouhému vyrovnávacímu období je však flexibilita slovenského zaměstnavatele omezena normou, která stanoví, že průměrná týdenní pracovní doba včetně práce přesčas nesmí přesáhnout 48 hodin, a to v referenčním období 12 měsíců.<sup>242</sup> Takové sekundární vyrovnávací/referenční období u nás nemá přímý ekvivalent (byť odpovídá u nás platným limitům pracovní doby a práce přesčas). Nadto tento mechanismus zajišťuje konformitu s článkem 6, 16 a 19 směrnice o některých aspektech pracovní doby,<sup>243</sup> které upravují maximální délku referenčních období pro limity pracovní doby.

Podobně jako dle české právní úpravy má i slovenský zaměstnavatel zpřísněnou povinnost evidence pracovní doby, když mu zákon stanovuje povinnost vést *účet konta pracovního času*, na kterém je povinen evidovat (i) rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou, a navíc (ii) rozdíl mezi poskytnutou „základní složkou mzdy“ a mzdou, na kterou zaměstnanci skutečně vzniklo právo.<sup>244</sup> Rozdíl oproti české právní úpravě zde lze spatřovat v existenci jednoho účtu namísto dvou, avšak obsahově se dané účty takřka neliší.

Obecná úprava pracovní doby v zákoníku práce obsahuje pravidlo, že s rozvržením pracovní doby musí zaměstnavatel seznámit zaměstnance nejméně týden dopředu, přičemž daný rozvrh musí platit nejméně týden. Předmětná ustanovení neobsahují pro konto pracovního času žádnou výjimku, a to se tak uplatní i pro něj. Konto pracovního času je

---

<sup>240</sup> Ustanovení § 87a odst. 3 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>241</sup> Ustanovení § 87a odst. 2 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>242</sup> Ustanovení § 87a odst. 3 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>243</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

<sup>244</sup> Ustanovení § 87a odst. 5 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

v tomto ohledu tedy o poznání rigidnější než jeho český protějšek, neboť česká právní úprava umožňuje zkrácení doby seznámení s rozvrhem či s jeho změnou na základě dohody mezi stranami. Nadto zde lze spatřovat paralelu s tzv. „stabilizační dobou“, která však byla z českého zákoníku práce odstraněna jeho novelou v roce 2012.

### 3.1.2 Zavedení konta pracovního času

Konto pracovního času může být zavedeno buďto kolektivní smlouvou, nebo po dohodě se zástupci zaměstnanců (tj. odborové orgány, zaměstnanecká rada či „zaměstnanecký důvěrník“).<sup>245,246</sup> Zaměstnavatel nemůže konto zavést samostatně, tedy vnitřním předpisem („*rozhodnutím zamestnávateľa*“).<sup>247</sup> Vzhledem k tomu, že zákoník práce nikterak neupravuje situaci, kdy by konto bylo zavedeno u zaměstnavatele, u kterého zástupci zaměstnanců nepůsobí, lze uzavřít, že v souladu s ustanovením § 12 zákoníka práce není zavedení konta u takových zaměstnavatelů možné, a to ani na základě individuální dohody s konkrétními zaměstnanci.<sup>248</sup> Ve srovnání s českou právní úpravou je ta slovenská o poznání přísnější.

Zvláštní ochraně se těší zaměstnanci dle § 87 odst. 3 zákoníka práce, tj. zaměstnanci se zdravotním postižením, těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci trvale pečující o dítě mladší tří let a osamělí zaměstnanci trvale pečující o dítě mladší patnácti let.<sup>249</sup> U těchto zaměstnanců je navíc vyžaduje jejich individuální souhlas s kontem. V této úpravě lze nalézt podobnosti českou právní úpravou účinnou do roku 2008, kdy byl však individuální souhlas vyžadován u každého zaměstnance. Dnes zákoník práce ve vztahu ke kontu nevyžaduje individuální souhlas a ani neposkytuje zvýšenou ochranu vyjmenovaným skupinám zaměstnanců.

### 3.1.3 Odměňování v kontu pracovního času

Zaměstnanec v kontu pracovního času má nárok na tzv. *základnú složku mzdy*. Základní složkou mzdy je myšlena mzda, která zaměstnanci náleží za stanovenou týdenní pracovní dobu, a to bez dalších složek mzdy poskytovaných podle zákona (např. příplatky za

---

<sup>245</sup> Ustanovení § 87a odst. 1 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>246</sup> Srov. ustanovení § 230 a 233 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>247</sup> Ustanovení § 87a odst. 1 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>248</sup> Ustanovení § 12 odst. 1 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: „*Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradit' rozhodnutím zamestnávateľa. Ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradit' rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradit' ani dohodou so zamestnancom.*“

<sup>249</sup> Ustanovení § 87a odst. 3 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

práci přesčas apod.), podle vnitřních předpisů, kolektivní smlouvy či individuální smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>250</sup> Postavení zaměstnanců je tak silnější než v České republice, neboť namísto stálé mzdy tvořící 80 % průměrného měsíčního výdělku dostává slovenský zaměstnanec měsíční mzdu v plné výši.

Vyrovnaní po uplynutí vyrovnávacího období či skončení pracovního poměru pak funguje stejně jako podle české právní úpravy. Zjistí-li se, že je zaměstnancův mzdový nárok vyšší než součet vyplacených základních složek mzdy, je zaměstnavatel povinen tento rozdíl doplatit. V opačném případě není zaměstnanec povinen nic vracet.<sup>251</sup>

Slovenská právní úprava konta však oproti té české přeci jen upravuje jednu zvláštnost. Dochází-li k vyúčtování na základě skončení pracovního poměru, hraje důvod pro toto skončení zásadní roli. Pokud totiž pracovní poměr končí výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce, nesplnění předpokladů spojených s volbou či jmenováním zaměstnance do funkce, nesplňování bez zavinění zaměstnavatele požadavků pro řádný výkon této práce určené ve vnitřním předpise zaměstnavatele nebo neuspokojivé plnění pracovních úkolů,<sup>252</sup> nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pro pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin nebo pro závažné porušení pracovní kázně,<sup>253</sup> má zaměstnavatel právo na vrácení základní složky mzdy odpovídající nedopracované pracovní době, pro což mu zákon poskytuje lhůtu 2 měsíců ode dne, kdy pracovní poměr skončil.<sup>254</sup>

### 3.1.4 Postup dle § 142 odst. 6 zákonníka práce

V úpravě překážek v práci na straně zaměstnavatele je obsažen zajímavý mechanismus: „*ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a; ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.*“<sup>255</sup> Zajímavost tohoto ustanovení tkví právě v části věty za středníkem, díky které se neaplikuje pravidlo, že „*rozhvrnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň,*“<sup>256</sup> přitom uvedená norma obyčejně platí i pro konto pracovního času.

<sup>250</sup> Ustanovení § 87a odst. 4 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>251</sup> Ustanovení § 87a odst. 6 a 7 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>252</sup> Ustanovení § 63 odst. 1 písm. d) a e) zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>253</sup> Ustanovení § 68 odst. 1 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>254</sup> Ustanovení § 87a odst. 7 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>255</sup> Ustanovení § 142 odst. 6 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>256</sup> Ustanovení § 90 odst. 9 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Tento mechanismus tak dovoluje zaměstnavateli pomocí konta reagovat na náhlé výkyvy v práci z vážných provozních důvodů. Zaměstnavatel, který tento postup zvolí, může ihned zrušit směnu či její část, na kterou by zaměstnanci jinak musel nařídít práci (či ho nechat na překážkách s plnou náhradou mzdy). Byť se jedná o zajímavou právní konstrukci, v kontextu české právní úpravy se nejedná o postup, který by mohl být zdrojem inspirace, neboť obecná úprava rozvrhování pracovní doby je u nás k zaměstnavatelům mnohem vstřícnější (srov. zejména doby seznámení zaměstnance s rozvrhem či jeho změnou).

### 3.1.5 Shrnutí a úvahy *de lege ferenda*

Konto pracovní doby a konto pracovního času jsou ve své podstatě srovnatelné instituty. Jejich právní úpravy se však v několika ohledech liší, a to více či méně inspirativním způsobem.

Na prvním místě autor oceňuje způsob, jakým slovenský zákonodárce zakotvil mechanismus rozvrhování pracovní doby do zákonníka práce, neboť jej výslovně uvádí (oproti českému kontu, u kterého si praxe musí vystačit s výkladem).

Dále je na první pohled zřejmá atraktivita vyrovnávacího období v délce třiceti měsíců. Je však potřeba mít na paměti, že je tato délka vyváжена ochranou na straně zaměstnance, a to mimo jiné sekundárním referenčním obdobím. Autor v této souvislosti vzpomíná problematický rozsudek Soudního dvora EU týkající se pevných vyrovnávacích období,<sup>257</sup> který byl vyložen ve vztahu k českému vyrovnávacímu období. Byť slovenské sekundární referenční období stále zcela nevyhovuje požadavkům tohoto rozhodnutí, přece jen více vyhovuje jeho myšlence jako jistý kontrolní mechanismus. Autor se domnívá, že podobnou konstrukci – to jest delší vyrovnávací období a vedle něj existující kratší referenční období – by bylo možné zavést i v českém právním řádu. Jak už však upozornil ve vztahu k předmětnému rozsudku Soudního dvora, při úplném vyhovění jeho požadavku by došlo k okleštění konta o jeho flexibilitu. Dlužno dodat, že nutnost sledování dvou vyrovnávacích období současně namísto jednoho zajisté představuje větší administrativní zátěž, kterou si české konto v současné situaci spíše nemůže dovolit.

Přinejmenším použití měsíců jako měrné jednotky pro vyrovnávací období by však mohlo být potenciální inspirací pro českého zákonodárce, neboť současných 26 týdnů, resp. 52 týdnů, pokrývá půlrok, resp. rok, pouze zčásti, a může být některými vnímáno jako další

---

<sup>257</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. dubna 2019 ve věci C-254/18 *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure v. Premier ministre a další*.

administrativní překážka pro používání konta (nebo počet týdnů v roce nikdy nevyjde beze zbytku, zatímco měsíců je vždy dvanáct).

Ohledně problematiky zavedení konta pracovní doby u zaměstnavatele by se autor zdržel vyloučení zaměstnavatelů, u kterých nefunguje odborová organizace. Právní úprava, která poskytuje dodatečnou skupinu některým chráněným skupinám, by však dle názoru autora nebyla nemyslitelná. Ba naopak, připouští-li zákoník práce zavedení konta vnitřním předpisem, tedy jednostranně, bylo by namíste poskytnout zaměstnancům se zdravotním postižením, těhotným zaměstnankyním a dalším znevýhodněným skupinám ochranu v podobě podmínky individuálního souhlasu. Autor by však doporučoval vyvarovat se případného plošného zákazu konta pracovní doby pro tyto zaměstnance, neboť konto lze použít flexibilně i ze strany zaměstnanců, domluví-li se tak strany pracovního poměru či jsou-li tak nastaveny podmínky konkrétního konta pracovní doby. Například osoby pečující o děti by takovou flexibilitu zajisté mohly ocenit.

Slovenská právní úprava neobsahuje zvláštní institut snížené mzdy – jako je stálá mzda u konta pracovní doby v českých podmínkách – a naopak zaměstnancům poskytuje nijak nesníženou *základní složku mzdy* odpovídající stanovené týdenní pracovní době. Byť by konto pracovní doby touto úpravou ztratilo část své výhodnosti zaměstnavatele, jedná se dle autora o představitelný ústupek, zvláště pak pokud by zvýšil popularitu konta v praxi. Zaměstnavatelům by stále zůstal flexibilní nástroj rozvrhování pracovní doby, jehož vhodným používáním mohou navíc ušetřit odměňování práce přesčas.

Zajímavou ideou je „vratnost“ základní složky mzdy, neodpracuje-li zaměstnanec odpovídající pracovní dobu a skončí-li zároveň jeho pracovní poměr pro důvody, které víceméně odpovídají našim výpovědním důvodům dle § 52 písm. f) a g), resp. okamžitému zrušení ze strany zaměstnavatele. Je otázkou, do jaké míry by bylo myslitelné se touto právní úpravou inspirovat. Argumenty pro tento mechanismus jsou nabíledni – je-li zaměstnanec „v mínusu“ a zároveň se např. dopustí závažného porušení pracovních povinností, pro které je jeho pracovní poměr rozvázán, neponechá si mzdu za pracovní dobu, kterou neodpracoval. Tento postup lze označit obecně za spravedlivý nejen z pohledu zaměstnavatele, ale i z pohledu jeho ostatních zaměstnanců, kteří si svou mzdu museli „zasloužit.“ Autor je tomuto mechanismu nakloněn, ovšem s upozorněním, že je jeho legitimita navázána i na skutečnost, že slovenský zaměstnanec dostává plnou měsíční mzdu. Pokud by se chtěl český zákonodárce inspirovat tímto vratným mechanismem, doporučil by autor současné zavedení měsíční mzdy v plné výši.

V souhrnu autor hodnotí slovenskou právní úpravu konta pracovního času jako velmi podobnou té české, avšak zdařilou a s určitým potenciálem inspirovat českého zákonodárce.

## 3.2 Belgie

V belgické právní úpravě lze najít hned dva zajímavé instituty sdílející myšlenku konta – tzv. *plus minus conto* a tzv. *loopbaansparen*.

Pracovníprávní předpisy obsahují spíše rámcovou úpravu těchto institutů, přičemž jednotlivosti a podrobnosti jsou přenechány na výsledcích kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi. To odpovídá i stavu kolektivního vyjednávání v Belgii, které je prováděno na národní, sektorové i podnikové úrovni,<sup>258</sup> a skutečnosti, že takřka 100 % zaměstnanců je zastoupeno odborovými organizacemi.<sup>259</sup>

### 3.2.1 Plus minus conto

*Plus minus conto* je rámcově upraveno v zákoně o různých ustanoveních.<sup>260</sup> Důležitou novelizaci představoval zákon o flexibilní a zvládnutelné práci,<sup>261</sup> který jeho uplatnění rozšířil za automobilového průmyslu na celý soukromý sektor.<sup>262</sup>

Jeho mechanismus je v mnoha ohledech podobný českému kontu pracovní doby – umožňuje vyrovnávat období s vyšší potřebou práce s obdobími s její nižší potřebou prostřednictvím rozvrhování pracovní doby. *Plus minus conto* v tomto ohledu umožňuje zaměstnavateli nařídít až 10 hodin práce denně a až 48 hodin práce týdně (tzn. nad „standardní“ limit 8 hodin denně a 40 hodin týdně stanovený belgickým zákoníkem práce),<sup>263,264</sup> přičemž práce vykonaná v tomto rozsahu se nepovažuje za práci přesčas.<sup>265</sup>

---

<sup>258</sup> VAN GYES, Guy, Dries VAN HERREWEGHE, Ine SMITS a Sam VANDEKERCKHOVE. *Opposites attract? Decentralisation tendencies in the most organised collective bargaining system in Europe: Belgium in the period 2012–2016*. In: LEONARDI, Salvo a Roberto PEDERSINI. *Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries* [online]. ETUI, The European Trade Union Institute, 6/2018n. 1. [cit. 2023-06-03]. ISBN 978-2-87452-472-1. Dostupné z: [https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%203\\_6.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%203_6.pdf)

<sup>259</sup> DE SPIEGELAERE, Stan. *The Planned Obsolescence of Social Europe: How Weakening Collective Bargaining Is Fuelling Inequality in Europe: UNI Europa Snapshot Report 2022* [online]. 2022, 20 [cit. 2023-06-03]. Dostupné z: <http://hdl.handle.net/1854/LU-8741235>

<sup>260</sup> Část XIII. hlava XI. zákona z 26. prosince 2006, o různých ustanoveních (*Loi portant des dispositions diverses*).

<sup>261</sup> Zákon z 5. března 2017, o flexibilní a zvládnutelné práci (*Loi concernant le travail faisable et maniable*).

<sup>262</sup> Část 3, hlava 1, oddíl 1 zákona z 5. března 2017, o flexibilní a zvládnutelné práci (*Loi concernant le travail faisable et maniable*).

<sup>263</sup> Článek 19 zákona z 16. března 1971, zákoníku práce (*Arbeidswet*).

<sup>264</sup> Článek 206 § 1 zákona z 26. prosince 2006, o různých ustanoveních (*Loi portant des dispositions diverses*).

<sup>265</sup> Článek 206 § 2 zákona z 26. prosince 2006, o různých ustanoveních (*Loi portant des dispositions diverses*).

Nejpozoruhodnějším aspektem belgického konta je snad délka jeho vyrovnávacího období, které činí až 6 let.<sup>266</sup> Takto dlouhé vyrovnávací období dává zaměstnavatelům do rukou opravdu flexibilní instrument, jehož prostřednictvím se mohou zejména vyhnout odměňování přesčasové práce. Ustanovení, které šestileté vyrovnávací období umožňuje, však současně obsahuje podmínku, že musí být dodrženy články směrnice o některých aspektech pracovní doby,<sup>267</sup> tj. včetně článků, dle kterých je maximální délka vyrovnávacího období 12 měsíců.<sup>268</sup> Takto nastavená pravidla by se mohla zdát protichůdná, je však důležité si uvědomit, že předmětná směrnice pracuje s týdenní pracovní dobou 48 hodin, pro kterou stanoví maximální délku vyrovnávacího období. Žádné však nestanoví pro týdenní pracovní dobu s nižším počtem hodin. Dané ustanovení lze tedy interpretovat tak, že např. čtyřicetihodinová týdenní pracovní doba může být sledována v rámci šestiročního období, avšak za současného dodržení limitu 48 hodin týdně v rámci ročního období.<sup>269</sup>

Délka vyrovnávacího období plus minus konta neunikla pozornosti Mezinárodní organizace práce.<sup>270</sup> Ta na jednu stranu ocenila, že zavedení plus minus konta podléhá velmi přísným podmínkám a předchází mu sociální dialog (srov. níže), avšak vyzvala belgickou vládu k podání zprávy o implementaci plus minus konta (zejména s ohledem na počet jejich zavedení a počet dotčených zaměstnanců, rozvržení pracovní doby a životní podmínky dotčených zaměstnanců).<sup>271</sup> Obsah této zprávy není znám, avšak Mezinárodní organizace práce uvedla, že na základě poskytnutých odpovědí na její otázky nemá dalších připomínek.<sup>272</sup>

Zavedení plus minus konta je možné pouze za splnění (i) podmínek na straně zaměstnavatele a (ii) podmínek v oblasti kolektivního vyjednávání.

- (i) Podmínky na straně zaměstnavatele, které musí být splněny kumulativně, jsou následující:

---

<sup>266</sup> Článek 206 § 1 zákona z 26. prosince 2006, o různých ustanoveních (*Loi portant des dispositions diverses*).

<sup>267</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

<sup>268</sup> Článek 206 § 1 zákona z 26. prosince 2006, o různých ustanoveních (*Loi portant des dispositions diverses*).

<sup>269</sup> Ústavnost toho, že je daná směrnice v předmětném ustanovení zakotvena pouze jako odkaz, jde nad rámec této diplomové práce.

<sup>270</sup> Mezinárodní organizace práce je jednou z nejvýznamnějších mezinárodních organizací přidružených k OSN. Patří mezi odborné organizace sociální, zdravotní a kulturní. (srov. ŠTANGOVÁ, Věra. In: *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 39-40. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8).

<sup>271</sup> Přímá žádost Výboru expertů pro aplikaci úmluv a doporučení, adresovaná Belgii, číslo C001, přijatá roku 2009, týkající se Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1 z roku 1919, o osmihodinové pracovní době v průmyslových podnicích. Do

<sup>272</sup> Odpovědi obdržené na otázky vznesené v přímé žádosti, které nevyvolávají další připomínky, přijaty roku 2019, týkající se Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1 z roku 1919, o osmihodinové pracovní době v průmyslových podnicích.

- jedná se o zaměstnavatele, jehož obor se vyznačuje silnou mezinárodní konkurencí;
- daný obor podléhá dlouholetým výrobním cyklům, které trvají několik let, nebo podléhá podstatnému a dlouhodobému nárůstu a poklesu v objemu práce;
- daný zaměstnavatel čelí prudkému nárůstu nebo poklesu poptávky po nově vyvinutém průmyslovém výrobku;
- daný zaměstnavatel čelí specifickým ekonomickým důvodům, které mu znemožňují dodržet limity průměrné týdenní pracovní doby podle zákoníku práce;<sup>273</sup>

přičemž tyto podmínky mohou být dále upravovány či doplňovány královským nařízením.<sup>274, 275</sup>

(ii) Podmínky v oblasti kolektivního vyjednávání jsou jednak na úrovni odvětví:

- existence kolektivní smlouvy vyššího stupně (tj. na úrovni odvětví) a příslušené královské nařízení, kterou bude vyhlášena;
- podmínky na straně zaměstnavatele musí být uznány ministrem práce, a to na základě jednomyslného souhlasného stanoviska Národní rady práce;<sup>276,277</sup>

a dále na podnikové úrovni:

- sjednání kolektivní smlouvy mezi zaměstnavatelem a všemi odborovými organizacemi zastupujícími jeho zaměstnance;
- zaměstnavatel musí prokázat splnění podmínek na jeho straně a skutečnost, že účelem sjednání kolektivní smlouvy (na podnikové úrovni) je maximální udržení či zvýšení úrovně zaměstnanosti.<sup>278</sup>

<sup>273</sup> Podmínky jsou obsaženy v článku 204 zákona z 26. prosince 2006, o různých ustanoveních (*Loi portant des dispositions diverses*).

<sup>274</sup> Článek 205 zákona z 26. prosince 2006, o různých ustanoveních (*Loi portant des dispositions diverses*).

<sup>275</sup> Královská nařízení jsou obdobou nařízení vlády. V Belgii se jedná o takový podzákonný předpis, který vydává federální vláda, nebo ke kterému byl zmocněn král. Nařízení vydané králem musí být kontrasignováno příslušným ministrem, který za nařízení nese odpovědnost.

<sup>276</sup> Národní rada práce je orgán zřízený zákonem z 29. března 1952. Její členové jsou jmenováni na základě královských nařízení. Jsou v ní zastoupeni jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé. Jejím účelem je tvorba stanovisek a návrhů pro vládu a parlament a uzavírání kolektivních smluv jak na národní úrovni, tak na úrovni jednotlivých odvětví.

<sup>277</sup> Článek 208 §1 zákona z 26. prosince 2006, o různých ustanoveních (*Loi portant des dispositions diverses*).

<sup>278</sup> Článek 208 §3 zákona z 26. prosince 2006, o různých ustanoveních (*Loi portant des dispositions diverses*).



V duchu důrazu na kolektivní vyjednávání je tak existence kolektivních smluv upravujících konto pracovní doby podmínkou *sine qua non*. Jejich náležitosti stanoví zákon, a to jak pro kolektivní smlouvy na úrovni odvětví:

- délku vyrovnávacího období,
- dobu, která musí předcházet změně rozvrhu práce,
- počet hodin, o který může být překročen „standardní limit“ průměrné týdenní pracovní doby dle belgického zákoníku práce,<sup>279</sup>

tak pro kolektivní smlouvy na podnikové úrovni:

- limity pracovní doby,
- dobu trvání a den začátku vyrovnávacího období,
- všechny pravděpodobné rozvrhy práce, způsob, jakým je lze změnit, a způsoby a lhůty, které musí zaměstnavatel respektovat při seznamování zaměstnanců s rozvrhy práce.<sup>280</sup>

Srovnáme-li tyto podmínky zavedení s českou právní úpravou, snadno dojdeme k závěru, že jsou nesrovnatelně přísnější. Belgická právní úprava obsahuje omezující kritéria na straně zaměstnavatele, které v českém právním prostředí nemají žádný ekvivalent. Podmínky v oblasti kolektivního vyjednávání jsou taktéž náročné, v českém kontextu – alespoň dle názoru autora – prakticky nesplnitelné. Je však třeba mít na paměti, že jednak je kolektivní vyjednávání v Belgii na zcela jiné úrovni než v České republice, a navíc zřejmě odpovídají mimořádné délce tamějšího vyrovnávacího období (čemuž odpovídá i postup ze strany Mezinárodní organizace práce).

Stran odměňování zaměstnanců, kterým je práce rozvrhována v rámci plus minus konta, obsahuje rámcová právní úprava odkaz<sup>281</sup> na zákon o ochraně odměňování zaměstnanců.<sup>282</sup> Zaměstnanci tak mají nárok na mzdu za průměrnou týdenní pracovní dobu stanovenou kolektivní smlouvou. Česká republika tak stále zůstává jedinou zemí v rámci komparatistiky, která zaměstnancům snižuje měsíční mzdu.

Pokud zaměstnanec ke dni skončení vyrovnávacího období nebo skončení pracovního poměru odpracuje méně hodin, než kolik činila jeho průměrná pracovní doba, ničeho nevrací;

---

<sup>279</sup> Článek 208 §2 zákona z 26. prosince 2006, o různých ustanoveních (*Loi portant des dispositions diverses*).

<sup>280</sup> Článek 208 §3 zákona z 26. prosince 2006, o různých ustanoveních (*Loi portant des dispositions diverses*).

<sup>281</sup> Článek 210 zákona z 26. prosince 2006, o různých ustanoveních (*Loi portant des dispositions diverses*).

<sup>282</sup> Zákon z 12. dubna 1965, o ochraně odměňování zaměstnanců (*Loi concernant la rémunération des travailleurs*).

v opačném případě jsou mu hodiny navíc proplaceny.<sup>283</sup> Jedná se tedy o mechanismus sdílený i v české nebo slovenské právní úpravě.

### 3.2.2 Loopbaansparen

*Loopbaansparen* (nebo také *compte épargne-carrière*) bylo v Belgii zavedeno v roce 2018, a to zákonem o flexibilní a zvládnutelné práci.<sup>284</sup> Zákonodárce jím reagoval na rostoucí průměrný věk dožití a odchodu do důchodu a sledoval jím lepší work-life balance zaměstnanců.<sup>285</sup> Spíše než rozvrhování pracovní doby je jeho myšlenkou poskytnutí možnosti zaměstnancům ukládat si na konto určité pracovníprávní nároky, které si mohou později vybrat jako placenou dobu odpočinku.<sup>286</sup> Cílem takového pojetí konta je poskytnout zaměstnancům větší míru dispozice s jejich volným časem. Odborná veřejnost si právních nástrojů tohoto typu už všimla a zvolila název „spořicí konta“,<sup>287</sup> což autor pro vhodnost tohoto názvosloví pro účely této práce respektuje.

Zákonodárce zvolil cestu rámcové právní úpravy spořicího konta s tím, že v jeho zbytku jej upraví jednotlivé kolektivní smlouvy. Uvedené je v souladu s tradicí kolektivního vyjednávání v Belgii.<sup>288</sup>

Zákon jednak stanoví, jaké doby mohou být na spořicí konto ukládány. Dle příslušného ustanovení<sup>289</sup> jimi jsou:

- (1) „dobrovolné“ hodiny práce přesčas,<sup>290</sup>
- (2) dny volna poskytované na základě podnikové nebo sektorové kolektivní smlouvy,
- (3) hodiny odpracované nad rámec týdenní pracovní doby, které lze převést do následujícího vyrovnávacího období,<sup>291</sup>

---

<sup>283</sup> Článek 9ter zákona z 12. dubna 1965, o ochraně odměňování zaměstnanců (*Loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs*).

<sup>284</sup> Zákon z 5. března 2017, o flexibilní a zvládnutelné práci (*Loi concernant le travail faisable et maniable*).

<sup>285</sup> LAHAYE, Cecilia. *Career savings: “Time is rest ... and the money to enjoy it?”*. NewsFlash [online]. Strelia SCRL, březen 2018 [cit. 2023-05-28]. Dostupné z: <https://www.strelia.com/en/insight/strelia-newsflash-march-2018-career-savings-time-is-rest-and-the-money-to-enjoy-it>

<sup>286</sup> Článek 34 § 1 zákona z 5. března 2017, o flexibilní a zvládnutelné práci (*Loi concernant le travail faisable et maniable*).

<sup>287</sup> PEŠKAR, Michal a Ditta HLAVÁČKOVÁ. Spořicí konto pracovní doby: Nová možnost sladění osobního a pracovního života. *Práce a mzda* [online]. Wolters Kluwer ČR, 11/2020n. 1., 23. 10. 2020, (11) [cit. 2023-06-30]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/12170/sporici-konto-pracovni-doby>

<sup>288</sup> LAHAYE, Cecilia. *Career savings: “Time is rest ... and the money to enjoy it?”*. NewsFlash [online]. Strelia SCRL, březen 2018 [cit. 2023-05-28]. Dostupné z: <https://www.strelia.com/en/insight/strelia-newsflash-march-2018-career-savings-time-is-rest-and-the-money-to-enjoy-it>

<sup>289</sup> Článek 34 § 2 zákona z 5. března 2017, o flexibilní a zvládnutelné práci (*Loi concernant le travail faisable et maniable*).

<sup>290</sup> Práce přesčas vykonaná dle Článku 25bis zákona z 16. března 1971, zákoníku práce (*Arbeidswet*).

(4) hodiny práce přesčas vykonané z důvodu mimořádného nárůstu práce nebo nepředvídané potřeby práce, za které si zaměstnanec nevezme náhradní volno.<sup>292</sup>

Kromě těchto dob mohou být na spořicí konto ukládány i peněžité částky, např. roční bonus, avšak pouze stanoví-li tak královské nařízení. V takovém nařízení musí být současně stanoveno, jak se taková částka přepočítává a jaké bude mít souvislosti se systémem sociálního zabezpečení.<sup>293</sup> Dále zákon normuje, že účast na spořicím kontu je pro zaměstnance dobrovolná.<sup>294</sup>

Zákon také uložil sociálním partnerům, aby do 1. srpna 2017 vytvořili právní rámec, který by sloužil jako základ pro jednotlivá spořicí konta. Byť byla tato lhůta o šest měsíců prodloužena, k uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně v Belgii nedošlo.<sup>295</sup> V důsledku toho vstoupil v účinnost právě onen stručný právní rámec obsažený v zákoně o flexibilní a zvládnutelné práci.<sup>296</sup> Neúspěch sociálních partnerů v odborné veřejnosti nevyvolal žádné překvapení, nejednalo se totiž o zrovna jednoduchý úkol.<sup>297</sup> Neurčitý právní rámec ponechává příliš veliký prostor pro otázky. Jakým způsobem se mají převádět mzdové nároky na čas např. v hodinách? Jaký vzorec zvolit, mimo jiné i s ohledem na inflaci, růst mezd v daném sektoru atd.? Kdo má tato spořicí konta spravovat a jaké záruky je po něm nutno požadovat? Jaký valorizační mechanismus nastavit? Jak postupovat při skončení pracovního poměru, změně zaměstnavatele či smrti?

Zodpovědět výše uvedené otázky tak bude na jednotlivých zaměstnavatelích a jejich sociálních partnerech. Zákon přitom zakotvuje několik oblastí,<sup>298</sup> na které ve svých kolektivních smlouvách budou muset myslet:

- (1) jaké typy dob lze spořit;
- (2) po jakou dobu lze tyto doby spořit;

---

<sup>291</sup> Flexibilní rozvržení pracovní doby dle Článku 20ter zákona z 16. března 1971, zákoníku práce (*Arbeidswet*). Pozn.: jedná se o období pružného rozvržení pracovní doby dle českého práva, tj. existenci obligatorních a fakultativních časových úseků pracovní doby.

<sup>292</sup> Práce přesčas vykonaná dle Článku 26bis zákona z 16. března 1971, zákoníku práce (*Arbeidswet*).

<sup>293</sup> Článek 34 § 2 zákona z 5. března 2017, o flexibilní a zvládnutelné práci (*Loi concernant le travail faisable et maniable*).

<sup>294</sup> Článek 34 § 3 zákona z 5. března 2017, o flexibilní a zvládnutelné práci (*Loi concernant le travail faisable et maniable*).

<sup>295</sup> LAHAYE, Cecilia. *Career savings: "Time is rest ... and the money to enjoy it?"*. NewsFlash [online]. Strelia SCRL, březen 2018 [cit. 2023-05-28]. Dostupné z: <https://www.strelia.com/en/insight/strelia-newsflash-march-2018-career-savings-time-is-rest-and-the-money-to-enjoy-it>

<sup>296</sup> Článek mzdových poradců puuhr BV. *Het systeem van loopbaansparen* [online]. puuhr BV [cit. 2023-05-28]. Dostupné z: <https://puuhr.be/nieuws/het-systeem-van-loopbaansparen/>

<sup>297</sup> LAHAYE, Cecilia. *Career savings: "Time is rest ... and the money to enjoy it?"*. NewsFlash [online]. Strelia SCRL, březen 2018 [cit. 2023-05-28]. Dostupné z: <https://www.strelia.com/en/insight/strelia-newsflash-march-2018-career-savings-time-is-rest-and-the-money-to-enjoy-it>

<sup>298</sup> Článek 35 § 2 a 4 zákona z 5. března 2017, o flexibilní a zvládnutelné práci (*Loi concernant le travail faisable et maniable*).

- (3) jakým způsobem lze uspořené doby čerpat;
- (4) jakým způsobem bude určována hodnota daných dob;
- (5) jakým způsobem bude systém spořicích kont spravován;
- (6) jaké záruky budou zaměstnancům poskytnuty; a
- (7) jakým způsobem bude spořicí konto likvidováno.

Dle autora se tak jedná o případ ne nepodobný osudu konta pracovní doby v České republice, kdy vágní právní rámec ponechal v adresátech práva příliš velkou nejistotu, jak daný institut uchopit.

### 3.2.3 Shrnutí a úvahy *de lege ferenda*

V belgickém právním řádu je k nalezení jak institut rozvrhování pracovní doby ve vyrovnávacích obdobích, tak nástroj umožňující spoření určitých typů dob či nároků.

Plus minus conto částečně sdílí myšlenku konta pracovní doby. Umožňuje vyrovnávat časové úseky s vyšší poptávkou po práci, ve kterých zaměstnanec vykonává práci nad standardní limity pracovní doby, s úseky s nižší poptávkou, ve kterých zaměstnanec pracuje méně. Belgické konto se vyznačuje velmi dlouhým vyrovnávacím obdobím, které může činit až 6 let a které tak zaměstnavatelům poskytuje velmi flexibilní nástroj. Tato flexibilita je však vyrovnána velmi přísnými nároky na samotné zavedení konta, kdy je potřeba sociální dialog a kolektivní vyjednávání na několika úrovních. Zároveň z podmínek na konto kladených plyne určitý důraz na společenskou prospěšnost (srov. požadavky spojené s mezinárodní konkurencí a s udržováním/zvyšováním úrovně zaměstnanosti jako s jedním z účelů zavedení konta).

O použitelnosti belgického modelu lze mít pochyby. Jak již bylo řečeno, protiváhou k velké flexibilitě je složitý proces víceúrovňového kolektivního vyjednávání, který v českém prostředí není v takové míře zavedený. Autor je však nakloněn myšlence druhé, dlouhodobější verze konta s přísnějšími podmínkami v oblasti kolektivního vyjednávání, případně – a to v českém prostředí spíše – omezené pro určité sektory. V současnosti by se podobným modelem bylo možné inspirovat taktéž v oblasti automobilového průmyslu nebo v průmyslu zbrojním. Těmto oblastem by mohl být poskytnut flexibilnější nástroj, obdobně jako kdysi v Belgii pro automobilový průmysl.

Loopbaansparen je pak prvním spořicím kontem, na které tato práce naráží. V Belgii patrně momentálně čelí tento institut jistým překážkám. Autor je však toho názoru, že podobné flexibilní instrumenty budou v blízké budoucnosti na vzestupu a že i spoření určitých

dob či mzdových nároků má svůj potenciál. V českém právním řádu podobný institut zcela chybí. Zároveň se lze domnívat, že se dříve stane normou v zahraničí, neboť autor v současnosti neregistruje v českém prostředí žádné společenské snahy podobný institut jakkoli zavádět. Dle názoru autora je to ovšem škoda, neboť se jedná o mechanismy, které by jistě ocenila řada zaměstnanců. Tlak na flexibilnější pracovní život je totiž všudypřítomný, a možnost disponovat se svými pracovníprávními nároky je jedním ze způsobů, jak takového života dosáhnout. Zavedení podobného modelu v České republice bude vyžadovat určitou míru legislativního úsilí. Jedná se o institut zasahující nejen do oblasti pracovního práva, ale také do oblasti práva sociálního zabezpečení a daňového práva.

### 3.3 Spolková republika Německo

V Německu je pracovní doba upravena zákonem o pracovní době,<sup>299</sup> který upravuje její limity – zejména limit denní pracovní doby 8 hodin; totožné ustanovení však zároveň připouští tuto dobu navýšit na 10 hodin, pakliže průměrná denní pracovní doba nepřesáhne 8 hodin za vyrovnávací období v délce 6 kalendářních měsíců nebo 24 týdnů.<sup>300</sup> Zákon však zároveň za určitých podmínek připouští další prodloužení denní pracovní doby, přičemž uvedené svěřuje kolektivnímu vyjednávání.<sup>301</sup> Nadto připouští u zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborová organizace, individuální dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem;<sup>302</sup> k takovému postupu je však potřeba písemný souhlas dotčeného zaměstnance, který svůj souhlas může odvolat s šestiměsíční výpovědní dobou.<sup>303</sup> Vždy se ovšem uplatní limit týdenní pracovní doby ve výši 48 hodin v průměru za období 12 kalendářních měsíců.<sup>304</sup>

Zde zmíněná legislativní pravidla určují meze, které vymezují prostor, v němž lze kontat pracovní doby – *Arbeitszeitkonten* – zavádět a nastavovat. Protože pracovníprávní úprava jejich existenci nikterak výslovně neupravuje, jsou pro jejich zavádění a úpravu klíčové kolektivní smlouvy vyššího stupně či na podnikové úrovni.<sup>305</sup> Postupem času však vešla v patrnost nutnost alespoň nějaké úrovně právní úpravy, a to zejména s ohledem na

---

<sup>299</sup> Zákon z 6. června 1994, o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*).

<sup>300</sup> Ustanovení § 3 zákona z 6. června 1994, o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*).

<sup>301</sup> Ustanovení § 7 odst. 1 písm. a) zákona z 6. června 1994, o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*).

<sup>302</sup> Ustanovení § 7 odst. 3 zákona z 6. června 1994, o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*).

<sup>303</sup> Ustanovení § 7 odst. 7 zákona z 6. června 1994, o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*).

<sup>304</sup> Ustanovení § 7 odst. 8 zákona z 6. června 1994, o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*).

<sup>305</sup> ZAPF, Ines. *Who profits from working-time accounts?: Empirical evidence on the determinants of working-time accounts on the employers' and employees' side. IAB - Discussion Paper* [online]. Institut for Employment Research, 2015(23), 7 [cit. 2023-06-09]. ISSN 2195-2663. Dostupné z: <https://doku.iab.de/discussionpapers/2015/dp2315.pdf>

ztrátu naspořených kladných hodnot (kterýžto fenomén bude rozebrán níže), pročež byly do sociálního zákoníku přidány ustanovení, která konta zmiňují a upravují „stav“ na těchto kontech.<sup>306</sup>

### 3.3.1 Podstata *Arbeitszeitkonten*

Pojem *Arbeitszeitkonten* lze vnímat jako zastřešující označení pro široký okruh různých forem konta pracovní doby (v rámci mantinelů obecných ustanovení o pracovní době, srov. výše). V důsledku úpravy kolektivními smlouvami – tedy poněkud decentralizovanější úpravy nežli té zákonné – je různost jednotlivých pojetí kont velmi vysoká (kategorizace bude rozebrána v další podkapitole).

Obecně lze o německých kontech říci, že slouží k organizaci pracovní doby zaměstnanců a jejímu nepravidelnému rozvržení. Jsou určitým systémem evidovaných kladných a záporných časových hodnot, které představují odchylky od pravidelné nebo kolektivně sjednané pracovní doby. Kladné hodnoty znamenají, že zaměstnanec vykonal práci nad rozvrh, nejedná se však o práci přesčas.<sup>307</sup> Záporné hodnoty naopak značí, že zaměstnanec odpracoval méně, než měl. Kladné či záporné hodnoty se vyrovnávají v rámci vyrovnávacího období, za které musí být v průměru splněny obecně platné limity pracovní doby.<sup>308</sup> Paralela s českým kontem pracovní doby je tedy zjevná.

*Arbeitszeitkonten* nemají zvláštní úpravu odměňování. Zaměstnancům přísluší základní mzda a případně odměna za práci přesčas, není-li konto vyrovnáno.<sup>309</sup> V rámci komparistiky v této práci obsažené tak česká právní úprava zůstává tou jedinou, která zaměstnancům pracujícím v režimu konta pracovní doby snižuje minimální nárok na měsíční mzdu.

---

<sup>306</sup> Ustanovení § 7b až 7f čtvrté knihy zákona z 23. prosince 1976 sociálního zákoníku (*Socialgesetzbuch*).

<sup>307</sup> Odborná veřejnost zde mluví o tzv. „přechodných přesčasech“ – *transitorische Überstunden* – těmi německá právní teorie rozumí takové přesčasy, za které je poskytováno pouze náhradní volno. Jejich opakem jsou tzv. „definitivní přesčasy“ – *definitiven Überstunden* (srov. ZAPF, Ines. *Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten: Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung*. IAB Forschungsbericht [online]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 2012, 2012(3), 10 [cit. 2023-06-30]. ISSN 2195-2655. Dostupné z: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2012/fb0312.pdf>).

<sup>308</sup> ZAPF, Ines. *Who profits from working-time accounts?: Empirical evidence on the determinants of working-time accounts on the employers' and employees' side*. IAB - Discussion Paper [online]. Institut for Employment Research, 2015(23), s. 7 [cit. 2023-06-09]. ISSN 2195-2663. Dostupné z: <https://doku.iab.de/discussionpapers/2015/dp2315.pdf>

<sup>309</sup> Tamtéž, s. 9.

### 3.3.2 Třídění Arbeitzeitkonten

Navzdory mnohosti nastavení jednotlivých kont – či snad právě kvůli ní – se odborná veřejnost pokusila o jejich kategorizaci. Konta pracovní doby jsou jí dělena:

- dle délky vyrovnávacího období na:
  1. krátkodobá, jejichž vyrovnávací období činí jeden rok či méně;
  2. dlouhodobá, jejichž vyrovnávací období činí více než jeden rok (a může být až „celoživotní“);
- dle účelu na:
  1. *flexikonta (Gleitzeitkonten)*, na která lze ukládat kladné i záporné hodnoty, a zaměstnanci tak mají možnost jak spořit volno tím, že pracují více, tak ukládat deficity tím, že pracují méně;
  2. *přesčasová konta (Überstundenkonten)*, na která lze ukládat pouze kladné hodnoty;
  3. *pásmová konta (Bandbreitenmodelle)*, která jsou obdobou flexikonta, ale dovolují mnohem větší rozsah akumulace kladných i záporných hodnot;
  4. *spořicí konta (Ansparmodelle)*, která jsou obdobou přesčasových kont, ale dovolují mnohem větší rozsah akumulace kladných hodnot a jsou zpravidla dlouhodobější.<sup>310</sup>

Jednotlivá konta se ovšem díky širokému právnímu rámci mohou takové kategorizaci vymykat, navíc může být pro jednoho zaměstnance zavedeno více kont různého druhu.<sup>311</sup>

### 3.3.3 Krátkodobá konta

Krátkodobá konta jsou v mnoha ohledech srovnatelná s českým kontem pracovní doby. Plní zejména funkci přizpůsobení pracovní doby zaměstnanců poptávce po službách zaměstnavatele a sezónním či jiným cyklickým výkyvům v ní. Při snižování poptávky buď zaměstnanec čerpá kladné hodnoty, které si napracoval, nebo ukládá záporné hodnoty. Tento

---

<sup>310</sup> SEIFERT, Hartmut. *Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto*. WSI Mitteilungen [online]. Wirtschafts und Sozialwissenschaftliche Institut, 2005(6), 308-313 [cit. 2023-06-09]. ISSN 0342-300X. Dostupné z: [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2005\\_06\\_seifert.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2005_06_seifert.pdf).

<sup>311</sup> ELLGUTH, Peter, Hans-Dieter GERNER a Ines ZAPF. *Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitzeitkonten*. IAB-Kurzbericht [online]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 2013(3) [cit. 2023-06-11]. ISSN 0942-167X. Dostupné z: <https://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0313.pdf>

postup může zabránit propouštění zaměstnanců a následným nákladům na nábor nových pracovních sil a jejich školení.<sup>312</sup>

Krátkodobá konta neslouží primárně zaměstnancům a jejich osobním potřebám. Flexibilní nastavení má pomoci spíše podnikání zaměstnavatele. Je proto zřejmé, že z těchto kont těžší spíše zaměstnavatelé nežli zaměstnanci. To dosvědčuje i skutečnost, že zaměstnanci spíše sami neurčují čerpání kladných hodnot z jejich konta nebo ukládání záporných hodnot na něj. Naopak, k dispozici s uloženými hodnotami je často potřeba součinnost s nadřízenými a kolegy, aby nedošlo ke kolizi s provozními potřebami zaměstnavatele.<sup>313</sup> Takový systém víceméně odpovídá nastavení v české právní úpravě, tedy že oprávnění (a zároveň povinnost) rozvrhovat pracovní dobu má zaměstnavatel.

Německo je ve srovnání s Českou republikou a ostatními zeměmi zmíněnými v této práci jedinečné tím, že se v něm institut konta pracovní doby skutečně využívá. Zatímco v roce 1999 bylo konto zavedené u 18 % podniků, v roce 2011 toto číslo vzrostlo na 34 % podniků a 54 % zaměstnanců.<sup>314</sup> Rapidní růst však patrně zpomalil, neboť v roce 2016 podíl podniků s konty činil 35 % a podíl zaměstnanců s konty 56 %.<sup>315</sup>

### 3.3.4 Dlouhodobá konta

Dlouhodobá konta mohou sloužit k týmž účelům, jako konta krátkodobá, nikoli však primárně. Jejich delší vyrovnávací období dovoluje kumulaci hodin i k dalším cílům, jejichž těžiště leží spíše na straně zaměstnanců. Těm je umožněno svůj pracovní život lépe přizpůsobovat rodinnému životu nebo vzdělání.

Dlouhodobá konta jsou nejčastěji využívána (alespoň dle dat z let 2002 až 2016) k delším absencím (tzv. sabbatiklům) a na druhém místě k rodinným dovoleným. Mimo to zaměstnanci využívají dlouhodobá konta k seberozvoji (vzdělání, školení) a ve vzácných

---

<sup>312</sup> SEIFERT, Hartmut. *Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto*. WSI Mitteilungen [online]. Wirtschafts und Sozialwissenschaftliche Institut, 2005(6), 308-313 [cit. 2023-06-09]. ISSN 0342-300X. Dostupné z: [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2005\\_06\\_seifert.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2005_06_seifert.pdf)

<sup>313</sup> ELLGUTH, Peter, Hans-Dieter GERNER a Ines ZAPF. *Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen: Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger*. *IAB-Kurzbericht* [online]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 2018, 2018(15) [cit. 2023-06-11]. ISSN 0942-167X. Dostupné z: <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1518.pdf>

<sup>314</sup> ELLGUTH, Peter, Hans-Dieter GERNER a Ines ZAPF. *Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten*. *IAB-Kurzbericht* [online]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 2013(3) [cit. 2023-06-11]. ISSN 0942-167X. Dostupné z: <https://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0313.pdf>

<sup>315</sup> ELLGUTH, Peter, Hans-Dieter GERNER a Ines ZAPF. *Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen: Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger*. *IAB-Kurzbericht* [online]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 2018, 2018(15) [cit. 2023-06-11]. ISSN 0942-167X. Dostupné z: <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1518.pdf>



případech i k naakumulování kladných hodnot za účelem dřívějšího odchodu z pracovního života.<sup>316</sup> Obdobný nástroj v českém prostředí zcela absentuje.

Možná i pro jejich orientaci směrem k flexibilitě na straně zaměstnanců jsou dlouhodobá konta nesrovnatelně méně používaná než jejich krátkodobé protějšky. Z množiny zaměstnavatelů, kteří konta používají, jich používají konta s vyrovnávacím obdobím delší než 1 rok pouhá 2 % a v případě kont s vyrovnávacím obdobím delším než 2 roky činí tento podíl pouhé 1 %.<sup>317</sup>

Dlouhodobá konta lze srovnat s Loopbaansparen, podstatou se jedná o tzv. spořicí konta. Autor tak odkazuje na jeho komentář k belgickému institutu.

Ani propracovaná a zažitá úprava (byť obsažena v kolektivních smlouvách) německých kont není imunní vůči kritice odborné veřejnosti. Ve vztahu k dlouhodobým kontům je upozorňováno na skutečnost, že bohubilé cíle, které tato konta bezesporu sledují, musí být z povahy věci vykoupena předchozím vyšším pracovním nasazením zaměstnanců. Tito zaměstnanci, kteří mají kupříkladu ambici dříve ukončit svůj pracovní život, jsou motivováni k prodlužování své pracovní doby a k omezování doby odpočinku. Taková praxe může nepříznivě ovlivňovat zdraví a mimopracovní život zaměstnanců. Dále s ní může jít ruku v ruce snížená motivace zaměstnavatele pro danou práci nabírat další pracovníky, neb ti současně pracují více – důsledky tedy mohou dopadat i do oblasti zaměstnanosti.<sup>318</sup>

Další kritizovaný fenomén si zasloužil úpravu v sociálním zákoníku<sup>319</sup> a byl zmíněn v úvodu této kapitoly. Kumulace kladných hodnot na spořicích kontech může být dlouhodobého charakteru a jako taková čelí riziku ztráty. Seifert zmiňuje případy, kdy kladné hodnoty „propadly“, tedy že zaměstnanci ztratili možnost jejich čerpání. K tomu patrně docházelo až u třetiny zaměstnavatelů, u kterých byl dlouhodobé konto zavedeno.<sup>320</sup> Další riziko představuje insolvence zaměstnavatele, v jejímž případě mohou být kladné hodnoty uložené na spořicím kontě méně chráněny pro jejich specifickou povahu. Na oba případy dopadá úprava v sociálním zákoníku, dle kterého má být s kladnými hodnotami zacházeno

---

<sup>316</sup> ELLGUTH, Peter, Hans-Dieter GERNER a Ines ZAPF. Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen: Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger. *IAB-Kurzbericht* [online]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 2018, **2018**(15) [cit. 2023-06-11]. ISSN 0942-167X. Dostupné z: <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1518.pdf>

<sup>317</sup> Tamtéž.

<sup>318</sup> SEIFERT, Hartmut. *Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto*. WSI Mitteilungen [online]. Wirtschafts und Sozialwissenschaftliche Institut, **2005**(6), 308-313 [cit. 2023-06-09]. ISSN 0342-300X. Dostupné z: [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2005\\_06\\_seifert.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2005_06_seifert.pdf)

<sup>319</sup> Ustanovení § 7b až 7f čtvrté knihy zákona z 23. prosince 1976, sociálního zákoníku (Socialgesetzbuch).

<sup>320</sup> SEIFERT, Hartmut. *Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto*. WSI Mitteilungen [online]. Wirtschafts und Sozialwissenschaftliche Institut, **2005**(6), 308-313 [cit. 2023-06-09]. ISSN 0342-300X. Dostupné z: [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2005\\_06\\_seifert.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2005_06_seifert.pdf)

jako se mzdovými nároky zaměstnance, na které je možné tyto hodnoty v případě potřeby převést.<sup>321</sup> Sociální zákoník taktéž stanoví možnost jejich převedení mezi zaměstnavateli, případně do systému sociálního zabezpečení.<sup>322</sup> Nakonec je pro některé případy stanoveno povinné pojištění.<sup>323</sup>

### 3.3.5 Ampelkonto

Jedním z mechanismů, které lze v rámci Arbeitszeitkonten najít a který se těší určité oblibě (dle některých je dokonce tím nejznámějším mechanismem v oblasti kont pracovní doby)<sup>324</sup>, je tzv. *Ampelkonto* („model semaforu“). Od jiných nastavení konta se liší existencí několika pásem (červené, oranžové a zelené – proto název spojený se semaforem).

Hlavním účelem Ampelkonta je nastavení kontrolního systému, aby obě strany měly lepší přehled o vyváženosti stavu konta daného zaměstnance a aby se konto nevymklo kontrole. Pro jednotlivá pásma platí různá nastavení odpovídající velikosti odchylky od rozvrhu daného zaměstnance.

Nachází-li se počet hodin na kontu v „zelené“ oblasti, jedná pouze o mírnou odchylku od rozvržené pracovní doby. Není nutný žádný zásah, neboť se při hodnotách odpovídajících zelené oblasti předpokládá, že je zaměstnanec vyrovná sám. „Oranžová“ oblast znamená kumulaci už většího počtu hodin, kterou zaměstnanec patrně sám nevyrovná. Pro tuto oblast mohou být nastavena konkrétní opatření, kterými se docílí vyrovnanějšího konta – např. zákaz další práce nad rozvrh, konzultace s kolegy či s nadřízeným apod. „Červené“ pásmo signalizuje obtížněji vyrovnatelné hodnoty, které k jejich vyrovnání budou pravděpodobně vyžadovat zásah ze strany zaměstnavatele.<sup>325</sup>

Pásma přitom nemusí být vymezena symetricky od nuly. Kupříkladu namísto určení zeleného pásma jako +/- 40 hodin jej lze nastavit od -20 do +60 hodin, a to dle potřeb zaměstnavatele.<sup>326</sup>

---

<sup>321</sup> Ustanovení § 7d čtvrté knihy zákona z 23. prosince 1976, sociálního zákoníku (Socialgesetzbuch).

<sup>322</sup> Ustanovení § 7f čtvrté knihy zákona z 23. prosince 1976, sociálního zákoníku (Socialgesetzbuch).

<sup>323</sup> Ustanovení § 7e čtvrté knihy zákona z 23. prosince 1976, sociálního zákoníku (Socialgesetzbuch).

<sup>324</sup> HOLF, Andreas. Ein Warnsystem für Zeitkonten. *Personalmagazin* [online]. Haufe-Lexware, 2014(6) [cit. 2023-06-30]. ISSN 1438-4558. Dostupné z: <https://arbeitszeitsysteme.com/wp-content/uploads/2014/06/ampelkonto-2014.pdf>

<sup>325</sup> Srov. Arbeitszeitkonto: Das Ampelkonto. *Arbeitszeit klug gestalten* [online]. Kelsterbach: RKW Hessen [cit. 2023-06-30]. Dostupné z: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitmodelle-im-ueberblick/arbeitszeitkonto/?L=0> nebo PEREN, Klaus. Das Ampelkonto: retro, aber gut. *Transformation-Blog - von Klaus Peren* [online]. Klaus Peren, 29. 4. 2021 [cit. 2023-06-30]. Dostupné z: [https://transformation-blog.de/2021/04/29/das-ampelkonto-retro-aber-gut/#\\_ftnrefl](https://transformation-blog.de/2021/04/29/das-ampelkonto-retro-aber-gut/#_ftnrefl)

<sup>326</sup> HOLF, Andreas. Ein Warnsystem für Zeitkonten. *Personalmagazin* [online]. Haufe-Lexware, 2014(6) [cit. 2023-06-30]. ISSN 1438-4558. Dostupné z: <https://arbeitszeitsysteme.com/wp-content/uploads/2014/06/ampelkonto-2014.pdf>

Podobný systém by byl zřejmě možný i za současné české právní úpravy konta pracovní doby. Vyžadoval by však značné úsilí při vytváření vnitřního předpisu, alternativně při sjednávání kolektivní smlouvy.

### 3.3.6 Shrnutí a úvahy *de lege ferenda*

Spolková republika Německo má v rámci komparatistiky provedené v této diplomové práci zvláštní postavení. Konto pracovní doby je v ní totiž hojně využíváno – jak bylo uvedeno výše, tento způsob rozvržení pracovní doby je využíván zhruba třetinou zaměstnavatelů a polovinou zaměstnanců.

S ohledem na absenci pracovněprávní úpravy se autorovi těžko hledají konkrétní rozdíly mezi jednotlivými prvky kont pracovní doby dle české a německé právní úpravy (nejpatrnějším rozdílem je neexistence zvláštní úpravy odměňování v režimu konta pracovní doby). Není proto jednoduché určit přesnou příčinu diametrálně odlišné míry využívání kont v praxi mezi Českou republikou a Německem. Oblíbenost kont je však patrně výsledkem kvalitního kolektivního vyjednávání. Výhodou je bezesporu i o něco delší tradice využívání kont. Rozdílem od českého prostředí je též existence administrativních počítačových systémů, které správu kont zjednodušují.<sup>327</sup>

Za zajímavou autor považuje myšlenku Ampelkonta, tedy nastavení určitých pásem, které pomáhají se správou a kontrolou kont. Autor se v této souvislosti zamýšlí nad vhodností zakotvení období Ampelkonta v zákonné úpravě – na jednu stranu se taková případná ustanovení jeví jako příliš specifická na to, aby je zákoník práce obsahoval; na stranu druhou je potřeba přiznat si, že úroveň kolektivního vyjednávání v Německu je přece jen na vyšší úrovni než ta v České republice. Proto by autor možná uvítal zakotvení podobného kontrolního mechanismu v zákoníku práce, podrobnější právní úprava by mohla zaměstnavatele i zaměstnance motivovat k většímu využívání konta pracovní doby.

Nakonec autor považuje za vhodné i zde okomentovat délku vyrovnávacího období u německých kont z pohledu směrnice o některých aspektech pracovní doby.<sup>328</sup> Některá totiž mají vyrovnávací období delší než 12 měsíců, což je maximum, které tato směrnice dovoluje. Je však důležité si uvědomit, že předmětná směrnice pracuje s týdenní pracovní dobou

---

<sup>327</sup> ELLGUTH, Peter, Hans-Dieter GERNER a Ines ZAPF. Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. *IAB-Kurzbericht* [online]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 2013(3) [cit. 2023-06-11]. ISSN 0942-167X. Dostupné z: <https://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0313.pdf>

<sup>328</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

48 hodin, pro kterou stanová maximální délku vyrovnávacího období. Nakonec i německý zákoník práce obsahuje pravidlo, že se průměrný týdenní pracovní doba 48 hodin posuzuje maximálně za vyrovnávací období v délce 12 měsíců.<sup>329</sup> Ani daná směrnice však neurčuje žádné vyrovnávací období pro týdenní pracovní dobu s nižším počtem hodin. Touto argumentací jde dojít k závěru, že pro týdenní pracovní dobu v délce např. 40 hodin lze stanovit i delší vyrovnávací období, neb tomu předmětná směrnice nikterak nebrání.

---

<sup>329</sup> Ustanovení § 7 odst. 8 zákona z 6. června 1994, o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*).

## Závěr

Autor si v předkládané diplomové práci stanovil dva cíle. Prvním z nich je podrobná analýza právní úpravy konta pracovní doby v České republice včetně právně-teoretického pojednání o jejích dílčích prvcích a kritického zhodnocení jejích problematických aspektů. Druhým cílem autor určil srovnání tuzemské právní úpravy za použití komparativní metody s právní úpravou zahraniční a ve světle úvah *de lege ferenda* identifikovat modely, které by mohly z konta pracovní doby učinit praktický a populární institut.

Po úvodní části pokládající samotný pracovněprávní základ pro jádro diplomové práce proto autor obrací pozornost k prvnímu z těchto cílů. V rámci analýzy české právní úpravy obsažené v druhé části práce se autor po uvedení do podstaty tohoto institutu zaměřil na deskripci pojetí konta pracovní doby v zákoníku práce, jak se jeho koncepce v čase vyvíjela, jaké měl tento vývoj ohlasy mezi odbornou veřejností a jaké s sebou nesl právní důsledky. Dále se autor věnuje tématu zavedení konta pracovní doby u zaměstnavatele, opět včetně historického vývoje právní úpravy a praktických problémů. Poté se autor přesouvá k problematice vyrovnávacího období konta pracovní doby, kde po popisu platné právní úpravy a vysvětlení jeho fungování rozebírá důsledky judikatury Soudního dvora EU. Následující kapitola, která je pro tuto práci stěžejní, se věnuje pracovní době ve vztahu ke kontu, kde jsou analyzovány odchylky od obecné právní úpravy pracovní doby v zákoníku práce, existence a funkce účtu pracovní doby a mechanismus rozvrhování pracovní doby v režimu konta. Autor pokračuje vysvětlením specifické úpravy odměňování v kontu pracovní doby, analyzuje institut stálé mzdy a věnuje se problémům s tímto tématem spojeným. Na předchozí dvě kapitoly pak navazuje text o práci přesčas, která se též těší zvláštní právní úpravě a která je jedním z často skloňovaných problémů současného konta. V rámci práce přesčas autor přibližuje i tzv. dlouhodobé konto. Autor neopomíná ani téma překážek v práci, jejichž odlišná právní úprava je pro konto pracovní doby charakteristická, a ani problematiku dovolené, kde absence speciální úpravy způsobuje nemalé komplikace.

Byť je celá druhá část protkána úvahami a hodnocením autora ve vztahu k právě popisovaným tématům, končí tato část rozsáhlou kapitolou věnovanou autorovým úvahám *de lege ferenda*. Autor se v ní zaměřuje na problematické aspekty současné právní úpravy konta pracovní doby, které v předmětné části práce identifikoval, a soustředí se i na právně-teoretický aspekt v podobě definice konta pracovní doby, která v právních předpisech i odborné literatuře dle názoru autora absentuje. Pozornost je zde věnována i neschválené novele zákoníku práce, jejíž předkladatelé se kontu pracovní doby poměrně podrobně

věnovali. Autor myšlenky neschválené novely považuje za zdařilé, kteréžto hodnocení tato kapitola taktéž obsahuje. Dlužno dodat, že v této části autor zůstává v mezích českého právního prostředí a úvahy *de lege ferenda* tak zde nezasahují do zahraničních právních řádů.

Druhý cíl autor plní v třetí části diplomové práce, kterou věnoval analýze právních institutů srovnatelných s kontem pracovní doby právních řádů vybraných zemí Evropské unie, kterými jsou Slovenská republika, Belgické království a Spolková republika Německo. U každé z těchto zahraničních právních úprav je samostatně provedena deskripce a analýza. Komparaci se autor rozhodl prolnout s tímto textem, namísto tradičnějšího oddělení syntézy a komparistiky, aby se vyhnul opakování stejných informací v oddělených částech a zvýšil čtivost předkládaného textu. Závěrem autor přidává své úvahy *de lege ferenda*, kdy poznatky ze zahraničí aplikuje na české právní prostředí.

Slovenské *konto pracovného času* je na jednu stranu českému kontu nejpodobnější, avšak na stranu druhou tím spíše vynikají jednotlivé rozdíly mezi těmito dvěma nástroji. Slovenská právní úprava je v některých ohledech odváznější (např. stran délky vyrovnávacího období nebo vratné povahy mzdy při určitých typech skončení pracovního poměru), avšak zároveň poskytuje zaměstnancům některé záruky, které český právní řád nezná či je novelizací zákoníku práce opustil (např. poskytování mzdy v plné výši, existence sekundárního referenčního období či přísnější způsoby zavedení konta u zaměstnavatele).

Autor ve slovenském právním úpravě konta oceňuje už způsob zakotvení, kdy slovenský zákonodárce výslovně popisuje mechanismus, jakým je v kontu rozvrhována pracovní doba, což snižuje prostor pro vícero výkladů a bezpochyby přispívá k právní jistotě adresátů práva. Za inspirativní považuje i systém primárního a sekundárního vyrovnávacího období, jakož i měření konta v měsících namísto dnů. Nakonec se autor ztotožňuje jak s navýšením stálé mzdy, tak i naopak s její sankční „vratností“ v případě skončení pracovního poměru z určitých důvodů.

V rámci belgické právní úpravy byly zkoumány dva instituty, a to *plus minus conto*, které víceméně odpovídá povaze konta pracovní doby, a *loopbaansparen*, které je tzv. spořicí kontem. Belgický zákonodárce svěřuje parametry kont kolektivnímu vyjednávání a zákonná úprava je tak ještě rámcovější povahy, nežli ta česká či slovenská. Současně omezuje okruh zaměstnavatelů, kteří mohou konto vůbec zavádět, a to na základě kritéria oboru, ve kterém podniká, a to zejména s ohledem na mezinárodní konkurenci a volatilitu trhu, na kterém své produkty nabízí.

U *plus minus* konta se autor zamýšlí nad možností velmi dlouhého vyrovnávacího období pro určité sektory (například automobilový či zbrojní průmysl), uvědomuje si však

možná nepřekonatelné rozdíly mezi českým a belgickým právním prostředím, zvláště pak co se oblasti kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu týče. Z týchž důvodů autor nepovažuje za praktické se přímo inspirovat belgickým spořicíím kontem. Je však toho názoru, že dříve či později si podobné ideje najdou pro všeobecný tlak na flexibilní práci a rovnováhu mezi osobním a pracovním životem cestu i do České republiky. Nelze však opomenout fakt, že se jedná o instituty přesahující odvětví pracovního práva, například i do práva sociálního zabezpečení či daňového práva, a jejich implementace bude vyžadovat značné legislativní úsilí.

Německý zákonodárce sleduje podobný trend jako ten belgický ve smyslu akcentace kolektivního vyjednávání oproti zákonné úpravě. Spektrum německých kont *Arbeitszeitkonten* je tak pro potenciálně nekonečné možnosti sociálních partnerů opravdu široké, protože německá odborná veřejnost přistoupila k jejich kategorizaci. Konta jsou ve svém základu srovnatelná s těmi českými, některé druhy však pokračují daleko nad jejich rámec. Oblíbeným modelem jsou tzv. *Ampelkonta*, která pro určité počty hodin odchylných od rozvrhu stanoví kontrolní pásma (v barvách semaforu), od kterých se odvíjí konkrétní nastavení konta. Snad nejpozoruhodnějším faktem o německých kontech je jejich popularita, neboť alespoň některou formu *Arbeitszeitkonten* využívá více než třetina zaměstnavatelů a nadpoloviční většina zaměstnanců.

Namísto konkrétních aspektů, které se pro rámcovou právní úpravu skrývají v kolektivních smlouvách, nachází autor inspiraci v rozmanitosti německých kont, která mohou být krátkodobá i dlouhodobá, a v různosti právních nároků, které lze na tato konta ukládat. Dále se autorovi jeví praktickým koncept *Ampelkonta*, který by šel bez větších obtíží implementovat do české právní úpravy konta pracovní doby již nyní.

Autor si závěrem dovoluje nastínit další témata, která by v souvislosti s institutem konta pracovní doby bylo možno zpracovat. Jedná se konkrétně problematiku legislativního zakotvení mechanismu rozvrhování pracovní doby a nařizování práce odchylně od jejího rozvrhu, myšlenku klouzavého vyrovnávacího období a jeho sladění s českou právní úpravou, legislativní začlenění vybraných idejí ze zahraniční právní úpravy do té tuzemské a nakonec vytvoření institutu spořicíího konta.

## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury – knihy

- 1) BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8
- 2) BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2008. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7
- 3) BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8
- 4) BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL, a kol. *Zákoník práce. 3. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, 1508 s., marg. č. 1. ISBN 978-80-7400-759-0
- 5) BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Vydání I. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-825-3
- 6) GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6., aktualiz. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-454-1
- 7) GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přepracované vydání*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1
- 8) GUNDT, Nicola a Jakub TOMŠEJ, ed. *Organization, well-being and productivity in employment law: current issues* [online]. Wolters Kluwer, 7/2018n. 1. [cit. 2023-08-27]. ISBN 978-80-7598-089-2. Dostupné z: databáze ASPI
- 9) HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9
- 10) HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9
- 11) HŮRKA, Petr, Karel ELIÁŠ, Petr BEZOUŠKA a Michal VRAJÍK. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání I. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022. ISBN 978-80-7273-182-4
- 12) CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 6. vydání. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7598-976-5



- 13) PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 378. Praktický komentář. ISBN 978-80-7676-388-3
- 14) PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ, ed. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti.* Wolters Kluwer, 2/2022n. 1., s. 33-39. ISBN 978-80-7676-278-7.
- 15) VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář. 2. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4
- 16) VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář. 5. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7

## 2. Seznam použité literatury a internetových zdrojů

- 17) DE SPIEGELAERE, Stan. *The Planned Obsolescence of Social Europe: How Weakening Collective Bargaining Is Fuelling Inequality in Europe: UNI Europa Snapshot Report 2022* [online]. 2022, 20 [cit. 2023-06-03]. Dostupné z: <http://hdl.handle.net/1854/LU-8741235>
- 18) ELLGUTH, Peter, Hans-Dieter GERNER a Ines ZAPF. Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. *IAB-Kurzbericht* [online]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 2013(3) [cit. 2023-06-11]. ISSN 0942-167X. Dostupné z: <https://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0313.pdf>
- 19) ELLGUTH, Peter, Hans-Dieter GERNER a Ines ZAPF. Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen: Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger. *IAB-Kurzbericht* [online]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 2018, 2018(15) [cit. 2023-06-11]. ISSN 0942-167X. Dostupné z: <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1518.pdf>
- 20) HOLF, Andreas. Ein Warnsystem für Zeitkonten. *Personalmagazin* [online]. Haufe-Lexware, 2014(6) [cit. 2023-06-30]. ISSN 1438-4558. Dostupné z: <https://arbeitszeitsysteme.com/wp-content/uploads/2014/06/ampelkonto-2014.pdf>
- 21) KADLECOVÁ, Tereza. *Konto pracovní doby – atraktivní pro zaměstnavatele, méně už pro zaměstnance.* epravo.cz [online]. 20. 3. 2007 [cit. 2022-11-20]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-atraktivni-pro-zamestnavatele-mene-uz-pro-zamestnance-46917.html>
- 22) LAHAYE, Cecilia. *Career savings: “Time is rest ... and the money to enjoy it?”.* NewsFlash [online]. Strelia SCRL, březen 2018 [cit. 2023-05-28]. Dostupné z:

- <https://www.strelia.com/en/insight/strelia-newsflash-march-2018-career-savings-time-is-rest-and-the-money-to-enjoy-it>
- 23) LEONARDI, Salvo a Roberto PEDERSINI. *Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries* [online]. ETUI, The European Trade Union Institute, 6/2018n. 1. [cit. 2023-06-03]. ISBN 978-2-87452-472-1. Dostupné z: [https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%203\\_6.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%203_6.pdf)
- 24) MAYEROVÁ, Eva a Pavel SVOBODA. Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 – dovolená za kalendářní rok (část 1.). *Epravo.cz* [online]. [cit. 2023-04-01]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-pravni-uprava-dovolene-ucinna-k-112021-dovolena-za-kalendarni-rok-cast-1-111413.html>
- 25) MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy* [online]. Praha: C.H. Beck, 2020, **2020**(13-14) 59 [cit. 2023-08-27]. ISSN 1210-6410. Dostupné z: databáze Beck-online
- 26) MORÁVEK, Jakub. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. *Právní rozhledy* [online]. Praha: C.H. Beck, 2021, **2021**(2), 59 [cit. 2023-08-27]. ISSN 1210-6410. Dostupné z: databáze Beck-online
- 27) PEREN, Klaus. Das Ampelkonto: retro, aber gut. *Transformation-Blog - von Klaus Peren* [online]. Klaus Peren, 29. 4. 2021 [cit. 2023-06-30]. Dostupné z: [https://transformation-blog.de/2021/04/29/das-ampelkonto-retro-aber-gut/#\\_ftnref1](https://transformation-blog.de/2021/04/29/das-ampelkonto-retro-aber-gut/#_ftnref1)
- 28) PEŠKAR, Michal a FLACHS Milan. *Konec vyrovnávacích období a rozvrhování pracovní doby, jak je známe dnes?*. *Epravo.cz* [online]. 11.6.2019 [cit. 2023-04-01]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konec-vyrovnavacich-obdobi-a-rozvrhovani-pracovni-doby-jak-je-zname-dnes-109489.html?mail>
- 29) PEŠKAR, Michal a Ditta HLAVÁČKOVÁ. Spořicí konto pracovní doby: Nová možnost sladění osobního a pracovního života. *Práce a mzda* [online]. Wolters Kluwer ČR, 11/2020n. 1., 23. 10. 2020, (11) [cit. 2023-06-30]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/12170/sporici-konto-pracovni-doby>
- 30) RANDLOVÁ, Nataša a Michal PEŠKAR. *Komparativní analýza konta pracovní doby a obdobných flexibilních způsobů rozvržení pracovní doby s vybranými evropskými úpravami*. [online], 2018. Dostupné také z: <https://docplayer.cz/105350898-Komparativni-analyza-konta-pracovni-doby-a-obdobnych-flexibilnich-zpusobu-rozvrzeni-pracovni-doby-s-vybranymi-evropskymi-upravami.html>
- 31) RANDLOVÁ, Nataša a FLACHS Milan. *Minimální odpočinek při vícero pracovních poměrech*. *Práce a mzda* [online]. Wolters Kluwer ČR, 5/2021, 23. 4. 2021, 69.(5) [cit.

- 2022-11-04]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/minimalni-odpocinek-pri-vicero-pracovnich-pomerech>
- 32) RKW HESSEN, Arbeitszeitkonto: Das Ampelkonto. *Arbeitszeit klug gestalten* [online]. Kelsterbach: RKW Hessen [cit. 2023-06-30]. Dostupné z: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitmodelle-im-ueberblick/arbeitszeitkonto/?L=0>
- 33) SEIFERT, Hartmut. *Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto*. WSI Mitteilungen [online]. Wirtschafts und Sozialwissenschaftliche Institut, **2005**(6), 308-313 [cit. 2023-06-09]. ISSN 0342-300X. Dostupné z: [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2005\\_06\\_seifert.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2005_06_seifert.pdf)
- 34) ŠTEFKO, Martin. *Nepřetržitý odpočinek v týdnu v zajištění duplicit*. Bulletin advokacie [online]. 51-53 [cit. 2022-11-05]. ISSN 1210-6348. Dostupné z: [https://www.cak.cz/assets/komora/bulletin-advokacie/ba\\_7-8\\_2018\\_web.pdf](https://www.cak.cz/assets/komora/bulletin-advokacie/ba_7-8_2018_web.pdf)
- 35) ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 9/2010, 20. 8. 2010, (9) [cit. 2022-11-19]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI
- 36) ŠUBRT, Bořivoj a BUKOVJAN Petr. *Výkladová stanoviska AKV, 11. část – k problémům pracovního práva*. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 7/2013, 21. 6. 2013, (7) [cit. 2023-04-02]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI
- 37) ŠUBRT, Bořivoj a BUKOVJAN Petr. *Výkladová stanoviska AKV, 24. část*. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 4/2019, 22. 3. 2019, [cit. 2023-04-02]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: databáze ASPI
- 38) ZAPF, Ines. Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten: Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung. *IAB Forschungsbericht* [online]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 2012, **2012**(3), 10 [cit. 2023-06-30]. ISSN 2195-2655. Dostupné z: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2012/fb0312.pdf>
- 39) ZAPF, Ines. *Who profits from working-time accounts?: Empirical evidence on the determinants of working-time accounts on the employers' and employees' side*. IAB - Discussion Paper [online]. Institut for Employment Research, 2015(23) [cit. 2023-06-09]. ISSN 2195-2663. Dostupné z: <https://doku.iab.de/discussionpapers/2015/dp2315.pdf>
- 40) Článek mzdových poradců puuhr BV. *Het systeem van loopbaansparen* [online]. puuhr BV [cit. 2023-05-28]. Dostupné z: <https://puuhr.be/nieuws/het-systeem-van-loopbaansparen/>

### **3. Seznam použitých českých právních předpisů**

- 41) Zákon č. 262/2006 sb., zákoník práce
- 42) Zákon č. 65/1965 sb., zákoník práce (starý)
- 43) Zákon č. 89/2012 sb., občanský zákoník
- 44) Zákon č. 251/2005 sb., o inspekci práce
- 45) Zákon č. 362/2007 sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- 46) Zákon č. 365/2011 sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- 47) Zákon č. 245/2000 sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu
- 48) Nařízení vlády č. 168/2002 sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky
- 49) Nařízení vlády č. 361/2007 sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci
- 50) Nařízení vlády č. 589/2006 sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě
- 51) Vyhláška ministerstva dopravy č. 466/2006 sb., o bezpečnostní letové normě

### **4. Seznam použitých zahraničních právních předpisů**

- 52) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby
- 53) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob
- 54) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU
- 55) Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby
- 56) Zákon č. 257/2011 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony
- 57) Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce
- 58) Zákon z 5. března 2017, o flexibilní a zvládnutelné práci (*Loi concernant le travail faisable et maniable*)
- 59) Zákon z 6. června 1994, o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*)

- 60) Zákon z 12. dubna 1965, o ochraně odměňování zaměstnanců (*Loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs*)
- 61) Zákona z 16. března 1971, zákoník práce (*Arbeidswet*)
- 62) Zákon z 26. prosince 2006, o různých ustanoveních (*Loi portant des dispositions diverses*)
- 63) Zákon z 23. prosince 197ž, sociální zákoník (*Socialgesetzbuch*)

## **5. Seznam použité judikatury**

- 64) Usnesení Ústavního soudu ze dne 16. září. 2010, sp. zn. III. ÚS 2387/10
- 65) Usnesení Ústavního soudu ze dne 29. června 2021, sp. zn. I.ÚS 1542/21
- 66) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. listopadu 2005, sp. zn. 21 Cdo 191/2005
- 67) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005
- 68) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. ledna 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006
- 69) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. června. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1573/2012
- 70) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. června 2018, sp. zn. 21 Cdo 6013/2017
- 71) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. března 2020, sp. zn. 21 Cdo 3521/2019
- 72) Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. března 2021, sp. zn. 21 Cdo 170/2021
- 73) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2021, sp. zn. 21 Cdo 631/2019
- 74) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. října 2021, sp. zn. 21 Cdo 2141/2021
- 75) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. ledna 2023, sp. zn. 21 Cdo 2369/2022
- 76) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. března 2023, sp. zn. 21 Cdo 1929/2021
- 77) Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2. září 2020, č. j. 23 Co 212/2020-714
- 78) Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 9. září 2003, Jaeger, C-151/02
- 79) Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. dubna 2019 ve věci C-254/18 Syndicat des cadres de la sécurité intérieure v. Premier ministre a další
- 80) Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19
- 81) Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. března 2021, Academia de Studii Economice din București, C-585/19
- 82) Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 9. září 2021, Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19
- 83) Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 2. března 2023, MÁV-START, C-477/21

## 6. Seznam ostatních zdrojů

- 84) Důvodová zpráva k zákonu č. 257/2011 Z.z., kterým sa mení a doplňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony
- 85) Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce
- 86) Důvodová zpráva k zákonu č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- 87) Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- 88) Přímá žádost Výboru expertů pro aplikaci úmluv a doporučení, adresovaná Belgii, číslo C001, přijatá roku 2009, týkající se Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1 z roku 1919, o osmihodinné pracovní době v průmyslových podnicích
- 89) Odpovědi obdržené na otázky vznesené v přímé žádosti, které nevyvolávají další připomínky, přijaty roku 2019, týkající se Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1 z roku 1919, o osmihodinné pracovní době v průmyslových podnicích
- 90) Sněmovní tisk č. 903/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Poslanecká sněmovna, VII. volební období. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=110176>
- 91) Sněmovní tisk č. 423/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Poslanecká sněmovna, IX. volební období. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248>

# Konto pracovní doby v České republice a ve vybraných zemích EU

## Abstrakt

Tématem této diplomové práce je institut konta pracovní doby v České republice a ve vybraných zemích Evropské unie. Jejím cílem je provedení detailní analýzy české právní úpravy konta pracovní doby a komparatistika s právní úpravou zahraniční, jakož i prezentace autorových úvah *de lege ferenda* a zvýšení povědomí o tomto nedoceneném způsobu rozvržení pracovní doby.

Práce obsahuje úvodní část, která je věnována tématu pracovní doby v jejím tradičním pojetí a která nad obecný výklad současně obsahuje i rozbor judikatury českých soudů a Soudního dvora Evropské unie. Nadto se zde autor věnuje některým praktickým problémům, které na poli pracovní doby vyvstávají. Tato část pokládá základ pro další text a autor výkladu v ní obsaženém užívá jako referenčního rámce pro účely následujících částí diplomové práce.

Druhá část práce se zabývá právní úpravou konta pracovní doby v České republice, a to jak jejím současným zněním, tak jejím historickým vývojem. Nabízí podrobnou analýzu všech aspektů konta, a to jak v právně-teoretické, tak v praktické rovině. Je zde popsána zvláštní právní úprava či konstatována její absence v zákoníku práce, vysvětleny odchylky od právní úpravy obecné a identifikovány problematické prvky předmětného institutu. V této části jsou také obsaženy autorovy úvahy *de lege ferenda* v mezích českého právního prostředí.

V třetí a poslední části práce autor provádí deskripci právních řádů Slovenské republiky, Belgického království a Spolkové republiky Německo ve vztahu k tamějším právním institutům, které odpovídají charakteru a podstatě konta pracovní doby. Pro každou ze zmíněných právních úprav je provedena komparace s českým kontem pracovní doby, v rámci které jsou identifikovány odlišnosti od české právní úpravy, z čehož vychází další úvahy *de lege ferenda*.

## Klíčová slova

zákoník práce, pracovní doba, konto pracovní doby

# **Working Time Account in the Czech Republic and in selected EU countries**

## **Abstract**

The topic of the diploma thesis is the institution of working time account in the Czech Republic and in selected countries of the European Union. Its aim is to carry out a detailed analysis of the Czech legal regulation of the working time account and a comparative analysis with the foreign legal regulation, as well as to present the author's *de lege ferenda* considerations and to increase awareness of this unappreciated method of scheduling working time.

The thesis contains an introductory part, which is devoted to the topic of working time in its traditional concept, and which, beyond the general interpretation, contains an analysis of the case law of the Czech courts and the Court of Justice of the European Union. In addition, the author discusses some practical problems that arise in the field of working time. This part lays the foundation for the following text and the author uses the interpretation contained therein as a frame of reference for the purposes of the other parts of the thesis.

The second part of the thesis focuses on the legal regulation of the working time account in the Czech Republic, both its current version and its historical development. It presents a detailed analysis of all aspects of the working time account, both in legal-theoretical and practical terms. It describes the specific legal regulation or notes its absence in the Labour Code, explains the deviations from the general legal regulation and identifies the problematic elements of the subject institute. This part also contains the author's *de lege ferenda* considerations within the limits of the Czech legal environment.

In the third and final part of the thesis, the author makes a description of the legal systems of the Slovak Republic, the Kingdom of Belgium and the Federal Republic of Germany in relation to the respective legal institutes that correspond to the nature and essence of the working time account. For each of these legal systems, a comparison with the Czech working time account is made, in which differences from the Czech legal system are identified, which lays the basis for further *de lege ferenda* considerations.

## **Key words**

Labour Code, working time, account of working time