

**Upozornění: Uživatel bere na sebe odpovědnost za nakládání s tímto článkem dle autorského zákona a trestněprávních předpisů. Uživatel je oprávněn tuto knihu užít pouze pro osobní potřebu. Není oprávněn ji rozmnožovat, rozšiřovat, upravovat, sdělovat veřejnosti, a jakýmkoliv způsobem zpřístupňovat třetím osobám.**

- [Rozvržení pracovní doby](#)

## Konto pracovní doby a zkušenosti s jeho implementací

20. 5. 2022



[Mgr. Jiří Salač, LL.M. \(Kiel\)](#)

[JUDr. Michal Dvořák](#)

**Konto pracovní doby je institutem, který v českém právu existuje již více než patnáct let, zaveden byl s účinností současného [zákoníku práce](#). Jedná se o moderní systém rozvržení pracovní doby, který zejména těm zaměstnavatelům, kteří provozují podnikatelskou činnost, umožňuje pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce.**

Výhodou pro zaměstnavatele je **velká míra flexibility při rozvrhování pracovní doby** a též **úspory mzdových nákladů**, které mohou být oproti standardnímu režimu rozvrhování významné. Benefitem pro zaměstnance pak může být (ve spojení s tzv. samoplánováním směn) **pružné plánování pracovní doby dle osobních potřeb**. Především pak ale zaměstnancům prospívá dobré fungování zaměstnavatele i v obdobích kolísající poptávky, neboť se tím snižuje riziko případného propouštění.

Přes uvedené výhody není o kontu pracovní doby v České republice mnoho slyšet. V praxi konto zavádějí většinou zaměstnavatelé se zahraničními kořeny. Zejména jde pak o zaměstnavatele s mateřskými společnostmi v Německu či Rakousku, kterým je tzv. *Arbeitszeitkonto* dobře známé a které jeho výhod ve svých domovských zemích dlouhodobě

využívají. V tomto článku jednak představíme konto pracovní doby se zaměřením na jeho specifika a výhody, a dále poskytneme praktické zkušenosti s implementací konta pracovní doby ve výrobních závodech zaměstnavatelů.

## Fungování konta pracovní doby

V rámci právního řádu České republiky představuje konto pracovní doby nejflexibilnější formu rozvržení pracovní doby. Nespadá pod rovnoměrné ani nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, nýbrž jde o samostatný režim rozvržení pracovní doby upravený primárně v [§ 86](#) a [§ 87 zákoníku práce](#). Stejně jako u ostatních způsobů rozvržení pracovní doby, ani se zavedením konta pracovní doby zaměstnavatel nepotřebuje souhlas individuálních zaměstnanců.

Základním principem konta pracovní doby je skutečnost, že **v průběhu vyrovnávacího období v délce až 26 týdnů** (až **52 týdnů**, pokud je tak sjednáno v kolektivní smlouvě) neexistuje vztah mezi množstvím práce, které rozvrhne zaměstnavatel zaměstnanci, a měsíční mzdou. Zaměstnavatel zaměstnanci v kontu pracovní doby vyplácí **tzv. stálou mzdu**, která je ve výši **minimálně 80 % průměrného výdělku** zaměstnanci garantována a krátí se pouze v případech, kdy zaměstnanec nevykonával práci z důvodu na jeho straně, ačkoliv podle rozvrhu směn pracovat měl (např. z důvodu čerpání dovolené, neomluvené absence či překážek v práci na straně zaměstnance).

Zaměstnavatel současně může zaměstnanci ve vyrovnávacím období **přidělovat práci v rozsahu nižším i vyšším, než odpovídá stanovené týdenní pracovní době**, a to i bez souhlasu zaměstnance. Limitem flexibilního přidělování práce zůstávají **přestávky** stanovené zákonem, **doby odpočinku** včetně odchylek dovolených zákonem a **maximálně 12hodinová délka směny**. Nepřidělení práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, včetně zrušení rozvržené směny, **není překážkou v práci na straně zaměstnavatele** a zaměstnanci pobírajícímu stálou mzdu tak nenáleží náhrada mzdy za překážku na straně zaměstnavatele.

Zaměstnavatel pro každého zaměstnance vede: a) **účet mzdy**, kde se eviduje stálá mzda a vskutku dosažená mzda zaměstnance, na kterou má zaměstnanec nárok v souladu s jeho skutečně odpracovanou pracovní dobou, a b) **účet pracovní doby**, kde je vykazována stanovená týdenní pracovní doba a skutečně odpracovaná pracovní doba zaměstnance.

Po skončení vyrovnávacího období je provedeno vyrovnání obou těchto účtů. Na účtu pracovní doby je zjištěno, zda byla naplněna **stanovená pracovní doba na celé vyrovnávací období**. Pokud bude zjištěno překročení stanovené pracovní doby vynásobené počtem týdnů vyrovnávacího období, znamená to, že byla vykonána **práce přesčas**. Na účtu mzdy je poté porovnán souhrn vyplacených stálých mezd s nárokem na mzdu, který zaměstnanci vznikl dle vskutku odpracovaných hodin, vč. příplatků, nevyjímaje také příplatek za práci přesčas, byla-li dle zjištění na účtu pracovní doby konána. Pokud je nárok zaměstnance na mzdu vyšší než souhrn vyplacených stálých mezd, je mzda dorovnána.

Pokud zaměstnanec skutečně odpracoval stejně nebo **méně hodin**, než odpovídá stanovené týdenní pracovní době po dobu vyrovnávacího období, mzda se nedoplácí, ale **vyplacená stálá mzda se ani nevrací** (toto představuje jistotu pro zaměstnance).

## Jak upravit konto pracovní doby

Úprava konta pracovní doby v právních předpisech je velice úsporná. Nad rámec zmíněných ustanovení [§ 86](#) a [§ 87 zákoníku práce](#) najdeme již pouze několik málo dalších dílčích zmínek napříč celým [zákoníkem práce](#). Proto nelze jinak než samotné těžiště úpravy konta pracovní doby pojmout v dokumentu, kterým se režim konta pracovní doby zavádí.

Působí-li u zaměstnavatele **odborová organizace**, zavádí se konto pracovní doby dle [§ 86 zákoníku práce](#) **kolektivní smlouvou**, v ostatních případech **vnitřním předpisem**.

Souhlasy individuálních zaměstnanců se zavedením konta pracovní doby nejsou nutné a úprava konta pracovní doby v pracovních smlouvách jednotlivých zaměstnanců ani není možná.

Z našich zkušeností vyplývá, že **vnitřní předpis o uplatnění konta pracovní doby** je nutné sepsat podrobně tak, aby obsahoval komplexní úpravu fungování konta pracovní doby a nastavení práv a povinností počínaje okamžikem, kdy je konto pracovní doby vůči zaměstnanci uplatněno, až do okamžiku ukončení tohoto režimu. Totéž platí pro úpravu konta pracovní doby v kolektivní smlouvě, což ovšem typicky vyžaduje též odborová organizace jako smluvní partner.

Při přípravě dokumentů vždy musí být pamatováno na specifika a některé záludnosti

vyplývající z fungování konta pracovní doby, když v praxi se nám osvědčilo vnitřní předpis opatřit také řadou vzorových výpočtů a ilustrací fungování pro jednodušší pochopení souvislostí konta pracovní doby nejen osobami, které konto pracovní doby administrují (typicky vedoucí zaměstnanci, IT specialisté a mzdová účetní), ale také pro pochopení samotnými zaměstnanci. Zmíněná specifika a některé „základnosti“ konta pracovní doby jsou dalším předmětem tohoto článku.

## Zavádění konta pracovní doby

Sepsání dokumentu, kterým se konto pracovní doby zavádí, předchází řada obchodních a organizačních rozhodnutí zaměstnavatele, který konto pracovní doby hodlá zavést. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, dokument bude též ovlivněn výsledkem vyjednávání.

[Zákoník práce](#) přímo zakazuje v ustanovení § 86 odst. 2 použití konta pracovní doby u zaměstnavatelů uvedených v [§ 109 odst. 3 zákoníku práce](#), tedy taxativně vyjmenovaných zaměstnavatelů z veřejného sektoru poskytujících namísto mzdy jako odměnu za práci zaměstnancům plat. Dále platí, že konto pracovní doby není možné použít při pracích konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Ostatní zaměstnavatelé smí konto pracovní doby zavést dle jejich rozhodnutí, neboť dle [§ 81 a násl. zákoníku práce](#) platí, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel. Konto pracovní doby je výhodné pro zaměstnavatele, jejichž potřeba práce je ovlivněna fluktuující poptávkou po odběru jejich produkce, ať už jde o fluktuaci z důvodu sezónností, specifík trhu či oboru zaměstnavatele.

Zaměstnavatelům často zdůrazňujeme, že při zavádění konta pracovní doby **není nutné zahrnout do tohoto režimu všechny zaměstnance**, neboť není porušením zásady rovnosti zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace, pokud zaměstnavatel rozvrhne práci odlišně pro jednotlivé organizační útvary nebo pro různé druhy prací dle vhodnosti. Konto pracovní doby může velmi dobře vyhovovat pro zaměstnance ve výrobních závodech či obdobných provozech zaměstnavatele, naproti tomu pro řídicí pracovníky či pracovníky na administrativních pozicích vhodné být nemusí. Uplatnění konta pracovní doby by u těchto zaměstnanců nemuselo vyhovovat například i z toho důvodu, že by snižovalo atraktivitu zaměstnavatele pro zaměstnance a mohlo by vést k odchodu zaměstnanců či

obtížím získat nové.

Naše dosavadní zkušenosti potvrzují, že je prospěšné **jednat se zaměstnanci ve věci zavedení konta pracovní doby transparentně**, od počátku o něm vést dialog, akcentovat výhody pro zaměstnance a případně též do implementovaného systému zahrnout některé další motivační momenty pro zaměstnance (např. již zmíněná možnost tzv. samoplánování, kdy je zaměstnancům umožněno plánovat si směny a zaměstnavatel autoritativně rozvrh směn doplní jen v případě nedostatku či převisu pracovníků na danou směnu). V praxi se nám vždy osvědčilo též uspořádat pro zaměstnance **školení** s dostatečným prostorem pro dotazy a pro vysvětlení jednotlivých postupů.

## **Práce v kontu pracovní doby**

Zaměstnavatel má i v režimu konta pracovní doby **povinnost rozvrhnout práci v plném rozsahu stanovené týdenní pracovní doby na celé vyrovnávací období**. Opačná interpretace, podle které by (byť se souhlasem zaměstnanců) nebylo rozvrhování práce v kontu pracovní doby třeba, by dle našeho názoru vedla k nepřiměřenému zásahu do práv zaměstnanců. Totiž ani v režimu konta pracovní doby nelze rozvrh práce vynechat a přidělovat práci zcela volně; případný souhlas zaměstnanců s tímto postupem by dle našeho názoru nebyl udělen platně.

Zaměstnanec tedy vykonává v kontu pracovní doby práci **dle písemného rozvrhu směn vypracovaného zaměstnavatelem**, když poměrně časté je rušení rozvržených směn. Pouze pokud je směna zrušena s tak malým předstihem, že nemůže dojít ke změně rozvrhu pracovní doby a jejímu řádnému oznámení, nastává překážka v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci v kontu pracovní doby ovšem **nevzniká** oproti obecnému režimu **nárok na náhradu mzdy**, neboť je mu vyplácena stálá mzda. Zrušená směna by ale měla být **považována za odpracovanou pro účely práva na dovolenou**, aby nebylo toto právo zaměstnance nepřiměřeně zasaženo.

## **Rozvrh pracovní doby a jeho změny**

S rozvrhem směn vypracovaným zaměstnavatelem musí být **zaměstnanec písemně seznámen**, a to dle [§ 84 zákoníku práce](#) ve lhůtě **jednoho týdne** předem namísto obvyklých týdnů dvou. Tato lhůta platí i pro seznamování se změnami tohoto rozvrhu. Lhůtu lze dále zkrátit dohodou se zaměstnancem, stačí i ústní formou či konkludentně.

Zaměstnavatelé zavádějící konto pracovní doby mají typicky často potřebu do rozvrhu pracovní doby zasahovat a častým dotazem bývá, jakými způsoby lze plnit povinnost seznámit zaměstnance s rozvrhem směn a jeho změnami. Není stanovena povinnost předávat zaměstnancům rozvrh a všechny následné změny individuálně v písemné podobě. Většina zaměstnavatelů proto zavádí postup, dle kterého je možné seznámit zaměstnance s rozvrhem i jeho změnami např. e-mailem a sms zprávou. **Způsob oznamování** zaměstnancům je vhodné detailně **stanovit v příslušném vnitřním předpisu**, kterým je konto pracovní doby zřizováno.

Pro splnění zákonných požadavků je dle nedávného rozsudku Nejvyššího soudu<sup>1)</sup> nutno splnit dvě podmínky. Jednak musí být **rozvrh práce vypracován písemně**, což lze učinit ve formě písemného pokynu zaměstnavatele, s nímž má zaměstnanec možnost se seznámit, současně ale postačuje, aby byl rozvrh učiněn **součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu**. Totéž platí pro jeho změny. Následně je nutno zaměstnanci oznámit, že některým ze způsobů v předchozí větě došlo k rozvržení pracovní doby, resp. ke **změně v rozvržení** pracovní doby, když ovšem toto oznámení již **nemusí mít písemnou formu**, lze tak činit jakoukoliv formou, která je u zaměstnavatele obvyklá.

## Vyrovňovací období

Fungování v režimu konta pracovní doby je rozděleno, jak již bylo uvedeno, do jednotlivých vyrovňovacích období. Délka vyrovňovacího období se neliší od nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, nesmí podle [§ 86 odst. 3 zákoníku práce](#) přesáhnout dobu **26 týdnů po sobě jdoucích** a v případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, je možno **v kolektivní smlouvě** ujednat délku **nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích**.

Obecně je vždy nutné pohlídat, aby vyrovňovací období zahrnovalo správný poměr časových úseků, kdy je poptávka po práci vyšší a následně nižší, aby je zaměstnavatel mohl při závěrečném vypořádání vyrovnat. Kupříkladu zemědělský provoz by neměl mít žádné celé vyrovňovací období v období od března do září, kdy je v rostlinné výrobě nejvíce práce, ale např. v případě délky 26 týdnů by do tohoto jarně-letního období měla spadat polovina každého ze dvou vyrovňovacích období u zaměstnavatele.

**Chybně nastavené vyrovňovací období**, ať už nevhodně umístěné v průběhu

hospodářského roku, či jednoduše moc krátké, vede k tomu, že zaměstnanci skončí s **větším počtem přesčasů**, které musí být proplaceny, nebo naopak neodpracují ani takové množství práce, které odpovídá stálé mzdě. Obecně bude vždy krátké vyrovnávací období výhodné pro zaměstnance a vyrovnávací období v délce co nejbližší zákonnému maximálnímu limitu, pro zaměstnavatele, který tak může vyrovnávat pracovní intenzivnější a pracovní méně náročné období v delším horizontu.

Nic nebrání pozdějším změnám nastavení vyrovnávacích období, neboť po sobě jdoucí vyrovnávací období nemusí být stejně dlouhá, ani nemusí začínat a končit ve dnech stejného označení. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, veškeré změny ovšem vyžadují její souhlas a změnu kolektivní smlouvy.

Dle našeho názoru je přípustné, a nikoliv porušením zásady rovnosti zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace, pokud zaměstnavatel stanoví délku, resp. začátek a konec vyrovnávacího období **pro různé druhy prací či organizační útvary zaměstnavatele odlišně**. Toho lze využít a stanovit je podle charakteru produkce odlišných druhů prací či organizačních útvarů v souladu s komerčními zájmy zaměstnavatele.

## **Individuální zkrácené vyrovnávací období**

Řada dotazů se při implementaci konta pracovní doby vždy týká vyrovnávacích období zaměstnanců, jejichž pracovní poměr netrvá po celou dobu vyrovnávacího období. Vždy platí, že vyrovnávací období později nastoupivšího zaměstnance je individuální, začíná dnem nástupu do práce a končí spolu s vyrovnávacím obdobím skupiny zaměstnanců, do které zaměstnanec spadá (ať již dle druhu práce, organizačního útvaru, nebo jinak). Následující vyrovnávací období již bude začínat i končit spolu s ostatními zaměstnanci. Tuto skutečnost doporučujeme výslovně uvést v dokumentu, kterým se konto pracovní doby zavádí. Opačné vyřešení tohoto problému by bylo nekoncepční a vedlo by ke vzniku různých vyrovnávacích období podle toho, kdy zaměstnanci nastoupili, což je pro zaměstnavatele minimálně nepřehledné, současně by se mohlo jednat o porušení zásady rovnosti zacházení se zaměstnanci.

Nejinak tomu je v případě, kdy pracovní poměr zaměstnance skončí dříve, než má nastat plánovaný konec probíhajícího vyrovnávacího období. Vyrovnávací období zaměstnance je



ukončeno ke dni skončení pracovního poměru. Toto **předčasné ukončení vyrovnávacího období** může vést ke zjištění **práce přesčas**, která pak v takovém případě musí být proplacena.

## Stálá mzda

Zásadním specifikem konta pracovní doby je pravidelné vyplácení garantované **stálé mzdy**, která zaměstnanci přísluší ve vyrovnávacím období za každý měsíc. V případě, že zaměstnanec odpracuje veškerou pracovní dobu, kterou mu zaměstnavatel na příslušný měsíc rozvrhl, vznikne zaměstnanci v souladu s [§ 121 odst. 1 zákoníku práce](#) právo na stálou mzdu v neměnné výši, jak byla stanovena či sjednána. Neodpracuje-li zaměstnanec veškerou **rozvrženou pracovní dobu**, mzda se o překážky na straně zaměstnance krátí, přičemž kde tak zákon předepisuje, jsou poskytovány náhrady mzdy (dovolená, nemoc).

Vždy platí, že **zaměstnanec má na stálou mzdu nárok bez ohledu na to, jaké množství práce zaměstnavatel rozvrhuje**. Na nároku zaměstnance se nic nemění ani v případě, kdy na kalendářní měsíc nebyla rozvržena práce žádná. Na druhou stranu, zaměstnavatel v kontu pracovní doby nemá dle [§ 34b odst. 1 zákoníku práce](#) povinnost přidělovat práci a zaměstnanci v těchto případech, kdy nemůže konat práci pro tzv. jiné překážky na straně zaměstnavatele, **nenáleží** v souladu s [§ 208 zákoníku práce](#) **náhrada mzdy**, neboť ta v kontu pracovní doby zaměstnanci náleží, pouze nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy dle [§ 207 zákoníku práce](#).

## Stanovení výše stálé mzdy

Minimální výši stálé mzdy předepisuje [zákoník práce](#) ve svém § 120, když stálá mzda stanovená zaměstnavatelem ve vnitřním předpise nebo sjednaná v kolektivní smlouvě **nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku** zaměstnance.

[Zákoník práce](#), jak je obvyklé v oblasti odměňování, stanovuje pouze spodní hranici stálé mzdy a zaměstnavatelům vždy doporučujeme stanovit (sjednat) více úrovní stálé mzdy, konkrétně vyšší úroveň pro skupiny zaměstnanců vykonávajících hodnotnější práci, jejichž odlivu se zaměstnavatel případně též obává. Rizikem moc vysoké úrovně stálé mzdy je vždy „propadnutí“ neodpracované stálé mzdy a její ponechání zaměstnancem jako jakési nevratné zálohy na mzdu.



Při výpočtu výše stálé mzdy zaměstnance se vychází z **průměrného měsíčního výdělku za rozhodné období**. Při uplatnění konta pracovní doby je v souladu s [§ 354 odst. 4 zákoníku práce](#) rozhodným obdobím předchozích **dvanact kalendářních měsíců po sobě jdoucích** před začátkem vyrovnávacího období. Nepoužije se tedy obvyklé rozhodné období odpovídající předchozímu kalendářnímu čtvrtletí.

V rámci zavádění konta pracovní doby u zaměstnavatelů často panují nejistoty při zjišťování průměrného měsíčního výdělku u zaměstnanců, jejichž **pracovní poměr netrval po celých dvanact kalendářních měsíců před začátkem vyrovnávacího období**. V praxi toto není na překážku, rozhodné období těchto zaměstnanců bude kratší a bude trvat od začátku pracovního poměru až do konce posledního kalendářního měsíce před začátkem vyrovnávacího období, podmínkou ovšem je, aby zaměstnanec **v tomto rozhodném období odpracoval alespoň dvacet jedna dní**.

Pokud zaměstnanec u zaměstnavatele neodpracoval ani požadovaných dvacet jedna dní, ať už proto, že nastoupil velice krátce před začátkem vyrovnávacího období, či až v jeho průběhu, použije se namísto průměrného výdělku **výdělek pravděpodobný**.

Pravděpodobný výdělek se určuje dle [§ 355 zákoníku práce](#) a pokud je to možné, doporučujeme použít průměrný výdělek jiných zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou či obdobnou práci, ideálně aritmetický průměr několika z nich, případně pravděpodobný výdělek stanovit dle mzdového tarifu a odhadovaných odměn. Výpočet by měl být prováděn v souladu s dobrými mravy a s hlavním cílem nepoškodit zaměstnance. Vždy **doporučujeme konkrétní jednotný postup stanovit a upravit dopředu ve vnitřním předpise**, zaměstnanci tak získají právní jistotu a dojde k omezení nařčení z poškozování zaměstnanců, které může přivodit nejednotnost metodiky výpočtu u různých zaměstnanců.

## **Vztah stálé a minimální mzdy**

Časté jsou dotazy zaměstnavatelů týkající se minimální výše stálé mzdy. [Zákoník práce](#) tuto oblast výslovně neupravuje, ovšem výkladem souvisejících ustanovení je nutno dovodit, že institut konta pracovní doby a vyplácení stále mzdy zaměstnavatele nezbavuje **povinnosti vyplácet zaměstnanci mzdu nejméně ve výši minimální mzdy, popřípadě příslušné úrovně zaručené mzdy**.

Jako řešení pro tento případ, kdy by stálá mzda zaměstnance v kalendářním měsíci nedosáhla minimální mzdy, popřípadě příslušné úrovně zaručené mzdy, doporučujeme stanovení stálé mzdy v takové výši, aby odpovídala minimální mzdě. Alternativní řešení, které více respektuje znění [zákoníku práce](#), je ovšem pracnější, zahrnuje práci se stálou mzdou v její skutečné výši a poskytování **doplátku** do výše minimální mzdy, popřípadě příslušné úrovně zaručené mzdy.

## Vyplácení stálé mzdy

Výhodou stálé mzdy na straně zaměstnavatele je zjednodušení mzdové agendy. Spolu se stálou mzdou se zaměstnancům měsíčně nevyplácí režimové příplatky (za práci ve svátek, o víkend, v noci apod.), stejně tak prémie či jiné složky mzdy. Zákon takové vyplácení nezakazuje, s ohledem na nižší administrativu i cash-flow zaměstnavatele se tyto nároky typicky pouze evidují jako dosažená mzda na **účtu mzdy zaměstnance** a vypořádávají se až na konci vyrovnávacího období.

Je nutné nezapomenout, jak již bylo uvedeno v části o fungování konta pracovní doby, že zaměstnavatel se nevyhne krácení stálé mzdy za dobu, kdy zaměstnanec nevykonával práci z důvodu na jeho straně. Žádný univerzálně správný mechanismus takového krácení ze [zákoníku práce](#) nevyplývá, musí být zvolen zaměstnavatelem s respektem k právům zaměstnanců a dle charakteru výkyvů v množství práce.

Platí tedy, že stálá mzda je v každém kalendářním měsíci vyrovnávacího období hrubou mzdou zaměstnance zúčtovanou k výplatě. Pokud se zaměstnavatel přeci jen rozhodne vyplatit některé příplatky, bonusy či prémie již v průběhu vyrovnávacího období, spadají do hrubé mzdy i ty. Měsíčně jsou vypláceny též **náhrady mzdy** (dovolená, nemoc) a **odměna za pracovní pohotovost**, která nemá na konto pracovní doby žádnou vazbu.

## Vypořádání mzdových nároků

Po skončení vyrovnávacího období je zaměstnavatel povinen **vypořádat mzdové nároky zaměstnance**. Zaměstnavatel porovná stanovenou týdenní pracovní dobu pro celé vyrovnávací období a dobu, kterou zaměstnanec skutečně odpracoval.

Pokud zaměstnanec odpracoval více, byla vykonána **práce přesčas** a zaměstnanci náleží za takovou práci **příplatek**. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je možné v

kolektivní smlouvě sjednat dle [§ 86 odst. 4 zákoníku práce](#), že **až 120 přesčasových hodin půjde převést do dalšího vyrovnávacího období**. Výměnou za to ovšem musí stálá mzda odpovídat minimálně **85 %** průměrného měsíčního výdělku zaměstnance ([§ 120 odst. 2 zákoníku práce](#)), zaměstnavatel je dle [§ 91 odst. 5 zákoníku práce](#) omezen v nařizování práce na dny pracovního klidu a odstupné zaměstnanců musí být navýšeno dle [§ 67 odst. 1 písm. b\) zákoníku práce](#). Zdůrazňujeme, že tyto výhody pro zaměstnance se aplikují **bez ohledu na to, zda k faktickému převodu hodin opravdu dojde, či nikoliv**.

Následně zaměstnavatel porovná součet dosažených stálých mezd a vykázanou dosaženou mzdu zaměstnance, která zahrnuje také **příplatky, bonusy, prémie a další složky**, jež nebyly vyplaceny.

Pokud je součet dosažených stálých mezd nižší než vykázaná dosažená mzda, zaměstnavatel je povinen zaměstnanci rozdíl doplatit. V případě, kdy rozdíl zjištěn není nebo je součet vyplacených stálých mezd vyšší než mzda, která zaměstnanci náležela, zaměstnanec zaměstnavateli nic nevrací.

## Závěr

Závěrem lze dle zkušeností z naší praxe říci, že konto pracovní doby je velmi účinným nástrojem. Umožňuje totiž zaměstnavatelům – při dosažení úspor oproti běžnému režimu rozvrhování pracovní doby – čelit výkyvům poptávky, ať již se jedná o přirozené sezónní výkyvy, či dopad nečekaných situací, popř. krizí. Pro všechny provozy náchylné na fluktuaci poptávky je konto pracovní doby velmi vhodné a jeho zavedení lze proto doporučit. Zaměstnavatelé při jeho zavedení musí počítat s tím, že úvodní implementační fáze je administrativně náročnější, po implementaci však jeho správa nečiní zásadní potíže. Z našich zkušeností pak jednoznačně vyplývá, že pro hladké zavedení kont jsou klíčové: a) **nastavení** systému kont pracovní doby na míru **dle požadavků daného provozu**, b) pečlivá **příprava** implementačního procesu, c) sestavení týmu odpovědného za implementaci, kde kromě právníků, zástupců mzdového oddělení a zástupce dodavatele příslušného mzdově-účetního software hraje zásadní roli též **přímá účast a podpora managementu** zaměstnavatele a d) vhodná **komunikace vůči zaměstnancům** ohledně dopadů se zdůrazněním výhod nového režimu pro zaměstnance.

---

1) Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 631/2019 ze dne 21. 1. 2021.

## Zdroje

zákon č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce

zákon č. [251/2005 Sb.](#), o inspekci práce

## Klíčová slova

- [evidence pracovní doby](#)
- [rozvržení pracovní doby](#)
- [pracovní doba](#)
- [mzda](#)
- [minimální mzda](#)

## Související články

[Nová právní úprava pracovní doby zaměstnanců v dopravě](#)

4. 1. 2022  [JUDr. Eva Dandová](#)

[Kratší pracovní doba a práce přesčas](#)

21. 1. 2022  [JUDr. Petr Bukovjan](#)

[Přestávka v práci vs. přiměřená doba na jídlo a oddech](#)

26. 11. 2021  [JUDr. Petr Podrazil, Ph.D.](#)

[Několik poznámek k pracovní době](#)

29. 10. 2021  [JUDr. Eva Dandová](#)

6  
2022

**práce a mzda**

70. ročník | vychází od roku 1953 | www.praceamzda.cz

- Konto pracovní doby a zkušenosti s jeho implementací
- Překážky v práci na straně zaměstnance:  
jiné důležité osobní překážky v práci
- Cestovní náhrady v souvislosti s místem výkonu práce  
a pravidelným pracovištěm
- Jak pomoci zaměstnancům předejít vyhoření

 Wolters Kluwer

Práce a mzda 6/2022

Téma měsíce

[Konto pracovní doby a zkušenosti s jeho implementací](#) [Otevřít číslo](#) [Archiv časopisu](#)

Prozkoumejte téma

[Rovnoměrné rozvržení pracovní doby](#)

27. 12. 2018

[Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby](#)

27. 12. 2018

[Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby](#)

28. 12. 2018

Související otázky

[Doplnění do úvazku](#)

17. 5. 2022

[Fond pracovní doby za měsíc](#)

29. 4. 2022

[Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba a lékař](#)

20. 4. 2022

Související vzory

[Vzor: Dohoda o konání práce přesčas](#)

20. 4. 2022

Získejte přístup k veškerému obsahu portálů na 14 dní ZDARMA

- Přístup k placeným článkům
- Týdeník Podtrženo, sečteno

- Časové řezy předpisů

- Přístup k Otázky a odpovědi

[Chci přístup ZDARMA](#)



Wolters Kluwer

© 2022 Wolters Kluwer ČR, a. s.,

U nákladového nádraží 10,

130 00 Praha 3

e-mail: [pam@wolterskluwer.cz](mailto:pam@wolterskluwer.cz)

tel.: +420 246 040 457

[www.praceamzda.cz](http://www.praceamzda.cz)