

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Konto pracovní doby - atraktivní pro zaměstnavatele, méně už pro zaměstnance

Konto pracovní doby představuje zcela nový institut, který má na úseku pracovní doby umožnit zaměstnavatelům provozujícím podnikatelskou činnost relativně pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na počtu jejich zakázek, resp. celkového odbytu jejich produkce.



Nový zákoník práce, zák. č. [262/2006](#) Sb., zaměstnavateli umožní, aby zaměstnanci v pracovním poměru vyplácel stálou mzdu, ale zároveň mu přiděloval práci v objemu, který bude odpovídat jeho aktuální potřebě v konkrétním období. Zaměstnavatelé tak napříště nebudou nuceni dodržovat neměnné rozvržení pracovní doby bez ohledu na to, zda se jedná o období, kdy je práce nedostatek nebo naopak přespříliš.

Konto pracovní doby tak zároveň tvoří výjimku z principu, podle kterého má zaměstnanec v pracovním poměru právo na přidělování práce v rozsahu týdenní pracovní doby.

Zavedení konta pracovní doby

Zákoník práce předpokládá, že v souvislosti se zavedením konta pracovní doby mají být učiněny následující kroky:

(i) V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, bude třeba aplikaci konta pracovní doby sjednat v rámci **kolektivní smlouvy**, jinak postačí jeho regulace ve **vnitřním předpisu** zaměstnavatele.

(ii) Zaměstnavatel je dále povinen stanovit délku **vyrovnávacího období**, tj. období, po jehož skončení se posuzuje rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou. Délka vyrovnávacího období nemůže zásadně přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích, kolektivní smlouva však může vymezit toto období až na 52 týdnů. Zaměstnavatel samozřejmě může volit i libovolně kratší vyrovnávací období.

(iii) K uplatnění konta pracovní doby a k délce vyrovnávacího období je rovněž zapotřebí předchozí **souhlas jednotlivých zaměstnanců**, jichž se bude toto rozvržení pracovní doby týkat. Přestože zákoník práce nestanoví obligatorní písemnou formu tohoto souhlasu, z důvodu právní jistoty a eliminace rizika následného odvolání tohoto souhlasu ze strany zaměstnance je třeba tuto formu doporučit. Souhlas zaměstnance potom může být koncipován např. jako ujednání v rámci pracovní smlouvy, resp. jejího dodatku, tak i zvláštní dohody o kontu pracovní doby, kterou jsou zaměstnavatel a zaměstnanec oprávněni uzavřít podle občanského zákoníku.

(iv) Dále je zaměstnavatel povinen zavést **účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance**.

Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba, tj. v podstatě

rozsah úvazku zaměstnance, rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny, tj. harmonogram směn, a skutečně odpracovaná pracovní doba v jednotlivých dnech a za týden.

Na účtu mzdy zaměstnance se eviduje jednak stálá mzda zaměstnance, tj. mzda ve stálé měsíční výši, která zaměstnanci přísluší ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce a která nesmí být nižší než 80% průměrného výdělku zaměstnance, jednak dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle sjednaných podmínek.

Mzda při uplatnění konta pracovní doby

Zaměstnancům, u nichž zaměstnavatel s jejich souhlasem uplatní konto pracovní doby, přísluší za vyrovnávací období za jednotlivé kalendářní měsíce tzv. stálá mzda, tj. mzda ve stálé měsíční výši sjednaná v kolektivní smlouvě nebo stanovená vnitřním předpisem. Tato mzda nesmí být nižší než 80% průměrného výdělku zaměstnance.

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

Konto pracovní doby v praxi

V praxi má konto pracovní doby představovat poměrně flexibilní pracovní režim, kdy je práce bude zaměstnancům nařizována průběžně, a to podle aktuální potřeby zaměstnavatele. Zaměstnanec bude povinen dostavit se na své pracoviště vždy v souladu s předepsaným harmonogramem směn, ovšem to, jak dlouho na pracovišti setrvá, se bude odvíjet od momentální potřeby zaměstnavatele. Pokud tedy např. po dvou hodinách dojde práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, zaměstnanec na základě instrukce zaměstnavatele z pracoviště odejde. V případě, že však během jeho směny vyvstane další potřeba jeho pracovní činnosti, zaměstnanec bude na pracoviště znovu povolán a v případě nutnosti mu může být nařizována i práce přesčas. Délka směny zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby však může činit nejvýše 12 hodin.

Přestože v současnosti nejsou s uplatněním konta pracovní doby prakticky žádné zkušenosti, je evidentní, že nová úprava rozvržení stanovené týdenní pracovní doby bude vyžadovat ze strany zaměstnavatelů, kteří se pro ni rozhodnou, rozšířenou evidenci jak ohledně pracovní doby, tak ohledně odměňování. Pokud jde o zaměstnance, je zřejmé, že tento systém klade značné nároky na jejich flexibilitu a lze si klást otázku, co může zaměstnance k souhlasu s takovýmto rozvržením pracovní doby motivovat.

Další články:

- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody](#)
- [Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku](#)
- [Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná](#)
- [Bossing v pracovním právu](#)
- [Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026](#)
- [Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele](#)
- [Přetahování zaměstnanců - kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?](#)
- [Gamifikace práce z pohledu pracovního práva](#)
- [Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti](#)
- [Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe](#)