

24. 2. 2017

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

Konto pracovní doby v praxi

Konto pracovní doby je institutem umožňujícím rozvržení pracovní doby zavedeným do právního řádu zákonem 262/2006 Sb. v roce 2006. Od té doby ale navzdory své atraktivitě pro zaměstnavatele s flexibilními potřebami na své zaměstnance zůstává spíše nepochopeným a zřídkaově využívaným institutem vzhledem k tomu, že v praxi se jedná o poměrně chaotický a nepřehledný institut, kvůli čemuž si mnoho zaměstnavatelů jeho výhody raději pro jistotu odpustí.



Konto pracovní doby umožňuje vyplácet zaměstnanci stálou mzdu a zároveň mu přidělovat práci flexibilně dle potřeb zaměstnavatele oznámenou pouze s týdenním upozorněním. Dle zákona je konto pracovní doby zaváděno u zaměstnavatele vnitřním předpisem anebo kolektivní smlouvou, pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace. Konto nesmí být uplatňováno u některých veřejných zaměstnavatelů uvedených v zákoně, zejména pak ve státní správě.

Charakteristické je nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, které se započítává v tzv. vyrovnávacím období. Vyrovnávací období slouží k posouzení rozdílu mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou. Vyrovnávací období v zásadě nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích, kolektivní smlouvou ale může být prodlouženo až na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Zaměstnavatel je povinen v případě rozvržení pracovní doby kontem pracovní doby vést pro zaměstnance účet pracovní doby a účet mzdy. Na účtu pracovní doby se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba, rozvrh týdenní pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech za týden. Na účtu mzdy se pak vykazuje stálá mzda zaměstnance a dosažená mzda za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle sjednaných či stanovených podmínek.

Co se týče rozvrhu pracovní doby v případě konta pracovní doby, je zaměstnavatel povinen jej vypracovat a seznámit s ním, nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději jeden týden před začátkem období, než je pracovní doba rozvržena, nedohodnou-li se jinak. Toto ustanovení je tedy dispozitivní a lze se od něj odchýlit, nikoliv však v neprospěch zaměstnance. Ten je chráněn zákonem v tom ohledu, že má alespoň týden předem právo vědět, jak přesně bude mít rozvrženou pracovní dobu. Zaměstnavatel může pak ve výsledku požadovat po zaměstnanci práci mimo rozvrh pracovní doby, ale bude se jednat již o jiný režim. Například, pokud bude situace zaměstnavatele vyžadovat, aby byla směna zaměstnance jeden den o tři hodiny kratší, než byla původně stanovena v rozvrhu pracovní doby a další den naopak o tři hodiny delší, se souhlasem zaměstnance se to započte jako standardní délka pracovní doby. Pokud s tím však zaměstnanec nebude souhlasit, tak první den půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a druhý den o přesčas. Nelze se ani generálně domluvit, že se směny nebudou přidělovat dle rozvrhu, nebo že rozvrh bude mít pouze orientační

charakter. Zaměstnavatel není oprávněn přidělovat práci nahodile a libovolně se od rozvrhu pracovní doby odchylovat, jednalo by se totiž o nepřiměřený zásah do práv zaměstnance. Naopak je zaměstnavatel nejen povinen písemně vypracovat rozvrh pracovní doby, ale také s ním seznámit zaměstnance a posléze dle něj přidělovat práci. Ohledně komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se má za to, že rozvrh pracovní doby musí být vypracován písemně, na další komunikaci pak již žádné formální nároky kladeny nejsou a tak pozdější domluva může být i pouze ústní.

Závěr

Je zde vidět, že úprava kontu pracovní doby není až tak flexibilní, jak by se mohlo na první pohled zdát a zůstává poměrně komplikovaným institutem, který ani po letech existence v právním řádu nenachází tak široké uplatnění, jak pravděpodobně zákonodárce zamýšlel. V případě dobré propracovanosti interního systému a nastavení procesů má však tento institut určitě svůj potenciál u zaměstnavatelů, kteří se potýkají se sezónními výkyvy poptávky anebo velkými nárazovými zakázkami.



Mgr. Filip Mamrilla,
advokátní koncipient

[SAMAK právo & daně](#)

Purkyňova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 211 222 244
e-mail: info@samak.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)

- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)