

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 zřídkařv vyuzívaným 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 konta 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 - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o](#)

[transparentním odměňování](#)

- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)