

# Spořicí konto pracovní doby

## Nová možnost sladění osobního a pracovního života

Český zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) zná dva způsoby flexibilního plánování pracovní doby na delší období. Jedná se o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a konto pracovní doby. I když je na první pohled konto pracovní doby velice lákavý a flexibilní institut, kvůli jeho značné administrativní náročnosti, spočívající zejména ve zcela jiném a složitém účtování odměňování, ho využívá naprosté minimum zaměstnavatelů. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je naopak velice častý a používaný způsob rozvržení pracovní doby, protože mnohé provozy vlastně ani nelze plánovat jinak (nepřetržitě provozy nebo 12hodinové směny). Přestože jsou pravidla nerovnoměrného rozvržení v zákoníku práce nastavena poměrně jasně, zaměstnavatelé je často neznají nebo možná raději nechtějí znát. V praxi se pak lze velice často setkat buď s nepochopením fungování jednotlivých druhů rozvržení, anebo s různými variacemi na tato dvě rozvržení pracovní doby, které však zákoník práce neumožňuje.



Mgr. Bc. Michal Peškar

advokát, Randls Partners,  
advokátní kancelář, s. r. o.



Ing. Ditta Hlaváčková,  
MBA

daňová poradkyně, PROXY,  
a. s.

*[Pozn. red: článek byl převzat se svolením KDP ČR, zdroj: PEŠKAR, Michal a DITTA HLAVÁČKOVÁ. Spořicí konto pracovní doby – nová možnost sladění osobního a pracovního života. E-Bulletin Komory daňových poradců České republiky. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, (10), s. 4–7.]*

### Vysvětlení pojmu – ani konto pracovní doby, ani nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Obě tato rozvržení pracovní doby umožňují její plánování maximálně na 26 týdnů, nebo pokud je tak dojednáno v kolektivní smlouvě, až na 52 týdnů. Když u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, nelze překročit maximum 26 týdnů. Jedinou výjimkou potvrzující toto pravidlo je tzv. dlouhé konto pracovní doby, které za poměrně náročných podmínek umožňuje převedení určitého množství práce přesčas do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období. To znamená, že s pracovní dobou lze „nakládat“ až v horizontu 104 týdnů (cca dvou let). Autoři se s touto výjimkou v praxi nikdy nesetkali a domnívají se, že ji v České republice pravděpodobně ani nikdo nevyužívá.

Lidský a pracovní život je však běh na dlouhou trať a omezení nakládání s pracovní dobou na 26 či 52 týdnů, tedy cca na půl roku či cca na rok,

je značně limitující. Tento limit vychází z evropské legislativy<sup>1</sup>, ovšem v některých jiných členských státech EU lze nalézt důmyslné možnosti, jak s pracovní dobou zaměstnanců nakládat ve výrazně delším horizontu. Autoři tyto možnosti souhrnně nazývají *spořicí konta pracovní doby*. S pracovní dobou se ve spořicích kontech nenakládá v řádu měsíců, ale v řádu let. To umožňuje řešit celou řadu životních i ekonomických situací, které jsou při nakládání s pracovní dobou maximálně na měsíce téměř neřešitelné.

Spořicí konta pracovní doby většinou fungují tak, že si zaměstnanec může dobrovolně spořit pracovníprávní nároky. Standardně se jedná o odpracovanou dobu (typicky práce přesčas, dovolená navíc, náhradní volno za práci ve svátek), ale může se jednat i o mzdové nároky (typicky nenárokové složky mzdy jako roční bonus, ale třeba i část základní mzdy). Autoři tyto nároky souhrnně nazývají *úložkami*. Smyslem je dlouhodobé spoření úložek, které následně zaměstnanci umožní absenci v práci v řádu měsíců, případně dlouhodobé snížení rozsahu týdenní pracovní doby (kratší úvazek). A to vše při zachování určitého minimálního příjmu či bez poklesu stávajícího příjmu.

<sup>1</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Čerpání nároků ze spořicího konta může být nastaveno jak na žádost zaměstnance, tak zaměstnavatele. Zaměstnavatelé mohou požadovat čerpání ze spořicího konta v případě dlouhodobých ekonomických problémů a krizí. Naopak zaměstnanci mohou spořicí konta využít při nejrůznějších sociálních událostech (např. dlouhodobá nemoc, péče o nemocného člena rodiny nebo předčasný odchod do důchodu), ke vzdělávání nebo prostě jen k osobnímu volnu. Mnozí tento typ volna znají pod pojmem „sabatikl“.

Lze namítnout, že zaměstnavatel a zaměstnanec se na pracovním volnu mohou domluvit už dnes. To je sice pravda, ale jedná se o tzv. neplacené volno. To znamená, že zaměstnanec nedostává žádný příjem. Zaměstnanec proto není účastníkem sociálního a nemocenského pojištění, což přináší řadu negativ – např. tato doba se nezapočítává jako odpracovaná pro účely důchodu, zaměstnanec většinou (pokud není v ochranné době) nemůže čerpat nemocenskou a jiné dávky nemocenského pojištění. Zaměstnanec musí být pouze zdravotně pojištěn. Pokud je stále zaměstnán, minimální zdravotní pojištění za něj hradí zaměstnavatel. Nedomluví-li se jinak, zaměstnanec je povinen mu tyto částky zase uhradit nazpět.

Naopak při čerpání spořicího konta je zaměstnanci stále vyplácena mzda (náhrada mzdy), a to buď v určité minimální garantované výši, nebo ve stejné výši jako před počátkem čerpání. Zaměstnanec je tak z pohledu pojistných systémů (sociálního, zdravotního a nemocenského) stále jejich účastníkem a má stejné nároky, jako kdyby standardně chodil do práce.

Pokud dochází k čerpání ze spořicího konta za stanovených sociálních událostí, některé státy dokonce tyto úložky zvýhodňují – podléhají nižšímu zdanění nebo odvodům na sociální, zdravotní či jiné pojištění. Čerpáním úložek se totiž nevychází pouze vstříc aktuálním osobním a rodinným potřebám zaměstnance, ale zároveň se ulevuje státním sociálním systémům, protože bez čerpání ze spořicího konta by už zaměstnanec často nemohl konat svoji práci, ztratil by svůj příjem a čerpal by podporu od státu.

## Zahraniční inspirace

### Německo – účet mzdových kreditů

Německo je jeden ze států EU, ve kterém lze nalézt celou řadu flexibilních způsobů rozvrhování pracovní doby. Česká úprava „standardního“ konta pracovní doby byla ostatně taktéž do velké míry inspirována právě Německem. Německo kromě standardních krátkodobých kont pracovní doby rozlišuje i dlouhodobá či celoživotní (spořicí) konta pracovní doby. Německo jako jedna z mála zemí, které spořicí konta vůbec umožňují, má navíc jejich pravidla i zákonně upravena.

Příznačně se úprava nenachází v pracovněprávní legislativě, ale v sociálním zákoníku<sup>2</sup>.

Konkrétní fungování spořicího konta (vznik, úložky nebo čerpání) je ponecháno na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, často jsou pravidla fungování řešena v rámci kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv. Zákonná úprava proto reguluje hlavně základní rámec vzniku konta pracovní doby a čerpání úložek. Podrobněji řeší jen vedení spořicího konta (účtu mzdových kreditů), ochranu takto uložených kreditů a možnost převedení kreditů při skončení pracovního poměru.

Základy německé úpravy lze shrnout do následujících bodů:

- Vyrovnávací období je buď velmi dlouhé, nebo vůbec není.
- Výše odměny po dobu čerpání se nesmí výrazně odchylovat od odměny za předešlých 12 kalendářních měsíců.
- Dlouhodobá konta mohou vést k odložení data splatnosti příspěvků na sociální zabezpečení, pouze pokud je jejich účelem šetření kreditů na delší dobu dovolené nebo pro účely částečného úvazku.
- Kredity musí být investovány samostatně a chráněny pro případy insolvence. Velké pojišťovny nabízí společně s službami spočívající ve správě dlouhodobých kont pro zaměstnance.
- Kredity musí být investovány a spravovány takovým způsobem, aby byla vyloučena jejich ztráta, bylo dosaženo přiměřené návratnosti a byla zajištěna dostatečná likvidita. Při investování kreditů musí být zaručeno jejich vrácení minimálně do výše investované částky.
- Neexistuje žádná zákonná ochrana kreditů proti devalvaci v důsledku inflace.
- Zvláštní pravidla týkající se čerpání kreditů obsahují hlavně individuální a kolektivní smlouvy. Obvykle zaměstnanec požádá o předčasný odchod do důchodu; okamžik odchodu závisí na výši naspořené částky. Doba volna se vypočítává z kreditů konvertovaných na pracovní dobu. Během „předčasného důchodu“, kdy zaměstnanec pobírá příjem z dlouhodobého konta, je považován za stále pracujícího.
- Do dlouhodobého konta lze ukládat i různé odměny a benefity (např. vánoční a jiné bonusy, nárok na dovolenou nad zákonné minimum apod.).
- Co se týče daně a dalších odvodů, uplatní se vůči vypláceným finančním částkám (kreditům) aktuální princip, to znamená částky vyplacené z konta podléhají zdanění (odvodům), až když jsou skutečně vyplaceny. V případě vyplacení jednorázové částky při skončení pracovního poměru dochází k vypořádání zůstatku, kdy jednorázová částka podléhá dani a odvodům.

<sup>2</sup> Konkrétně § 7b až 7f čtvrté knihy sociálního zákoníku [Sozialgesetzbuch (SGB)].

## Francie – compte épargne temps

Francouzský zákoník práce definuje účel konta pracovní doby („compte epargne temps“), kterým je umožnit zaměstnanci shromážďovat v individuálním kontu nároky na placené volno nebo peněžní částky se záměrem použít je na volno, které by jinak bylo neplacené, nebo ke spoření peněžitých částek. Podle zákoníku práce je pro zavedení konta potřeba mít sjednanou kolektivní smlouvu. Ačkoli jsou k zavedení kont upřednostňovány podnikové kolektivní smlouvy, v případě jejich absence je možné konto zavést na základě sjednané kolektivní smlouvy vyššího stupně v rámci určitého odvětví.

Zákoník práce vyžaduje, aby kolektivní smlouva obsahovala následující:

- popis druhů příspěvků, které lze zahrnout do konta;
- popis způsobu vedení a správy kont, podmínek jejich použití a zrušení a podmínek pro převod práv souvisejících s kontem k jinému zaměstnavateli;
- popis záruk poskytnutých ve vztahu k právům zaměstnanců souvisejících s kontem;
- popis povolených způsobů užití konta pro účely spoření na zaměstnancův důchod.

Konta ovšem nelze zavádět prostřednictvím individuálních nebo pracovních smluv. Ustanovení kolektivních smluv nemohou být individuálními či pracovními smlouvami rušena ani doplňována. Zaměstnanec se však může rozhodnout, zda se bude konta účastnit.

Zákoník práce neobsahuje žádný výčet druhů úložek, které lze v kontě spořit. Omezení obsahují až kolektivní smlouvy. Samotné úložky lze rozdělit na dva typy:

- úložky v podobě dnů a hodin – např. nárok na dovolenou nad čtyři týdny za rok, státní svátky nebo náhradní volno za práci přesčas;
- úložky ve formě peněžitého plnění – např. prémie, bonusy, podíly na hospodářském výsledku, příplatky za práci přesčas, v noci nebo v neděli.

Možnosti čerpání naspořených úložek jsou specifikovány v kolektivních smlouvách. Zaměstnanec nesmí úložky čerpat pro jiné účely, než které jsou uvedeny v kolektivní smlouvě, s jedinou výjimkou, a to výběrem ve formě peněžitého plnění. Není-li v kolektivní smlouvě sjednáno jinak, může zaměstnanec o čerpání formou peněžitého plnění požádat kdykoliv, a dokonce opakovaně.

Zákoník práce nestanovuje žádné lhůty, dokdy je nutné úložky vybrat, kolektivní smlouva však lhůty stanovit může a často tak skutečně činí. Důvody čerpání jsou zejména tyto:

- čerpání v době nepřítomnosti – např. rodičovská dovolená, studijní volno, volno k účasti na mezinárodní humanitární práci apod.;

- čerpání při přechodu na tzv. částečný úvazek (kratší týdenní pracovní dobu);
- čerpání po dobu školení – zvýšení kvalifikace;
- volno na konci kariéry – nejedná se však o předčasný důchod;
- zvýšení nároku na důchod – úložky z konta se převedou do systému penzijního spoření.

Zajímavostí je možnost, aby zaměstnanec daroval část svých úložek jinému zaměstnanci tak, aby tento jiný zaměstnanec mohl čerpat placené volno za účelem péče o nemocné dítě mladší 20 let. Tyto úložky lze darovat i anonymně.

Není-li stanoveno jinak, má zaměstnanec během čerpání volna nárok na výplatu mzdy ve výši, která mu náleží v období čerpání, nikoliv ve výši, která by odpovídala jeho mzdě v okamžiku vložení úložky do spořicího konta. Úložky jsou za určitých podmínek osvobozeny od daně z příjmu. V době svého čerpání podléhají odvodům (s výjimkou některých daní či odvodů, které se uplatňují předtím, než jsou dané částky zahrnuty do konta). Jelikož různé úložky podléhají různým odvodům či daním, je nutné o nich vést oddělené záznamy (účty).

Úložky v kontě jsou do stanovené částky kryty státním systémem mzdového pojištění pro případ platební neschopnosti zaměstnavatele (v roce 2019 tento limit činil cca 81 000 eur). Úložky přesahující tuto hranici je třeba pojistit nebo zajistit jinou zárukou. Konkrétní forma zajištění je ponechána na jednotlivých kolektivních smlouvách. Dokud nejsou záruky nastaveny, veškeré úložky, které by vyčísleny v penězích přesáhly hranici státního systému mzdového pojištění, je třeba ihned čerpat, a zaměstnanec musí obdržet platbu v příslušné výši.

## Jak spořicí konta zavést pro české zaměstnance

### Pracovněprávní perspektiva

Spořicí konta pracovní doby je třeba zavést jako zcela nový institut pracovního práva, který by měl být výslovně uveden v zákoníku práce. Bez příslušné právní úpravy totiž v současnosti nelze s pracovní dobou dlouhodobě nakládat. Úprava by podle autorů měla řešit pouze základní body fungování spořicího konta – jeho vznik, typy úložek, minimální okruh důvodů čerpání konta, zajištění úložek proti insolvenční zneužití či inflaci a možnost převoditelnosti úložek mezi zaměstnavateli. Samotná pravidla by ovšem neměla být naprosto obecná, ale měla by uživatele navést, jak spořicí konto zřídit. Mělo by se vlastně jednat o jakousi kuchařku, která by byla v podstatných částech závazná a v ostatních jen návodná – pokud by účastníci

chtěli, mohli by se domluvit jinak. V opačném případě hrozí to, co trápí současné konto pracovní doby – pravidla jsou natolik obecná, že zaměstnavatelé nevědí, jak s kontem zacházet, a narážejí na další a další problematické situace, které právní úprava nijak neřeší. Musí si proto pravidla připravit zcela sami, sami vyvinout účtovací a HR systémy atd. A to velkou část zaměstnavatelů od zavedení odradí.

Na rozdíl od zahraničních úprav, kde jsou spořicí konta navázána převážně na kolektivní smlouvy (kolektivní vyjednávání) na různých úrovních (podnikové, oborové, celostátní), by měl být v České republice umožněn i jiný způsob zavedení. Odborové organizace totiž v České republice působí pouze u menšiny zaměstnavatelů, pro ostatní zaměstnavatele by tak byla spořicí konta zapovězena. Zavedení a fungování spořicího konta u zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborová organizace, může být podmíněno souhlasem dostatečného počtu zaměstnanců (např. 75 %) nebo souhlasem přípravného výboru, který by samotnému zavedení spořicího konta předcházel. U velkých zaměstnavatelů by se mohlo jednat o souhlas jen části zaměstnanců, pro které má být konto zavedeno a kteří tvoří určitou jasně danou skupinu (např. THP, zaměstnanci ve výrobě apod.).

Zařazení zaměstnance do spořicího konta by mělo podléhat souhlasu zaměstnance např. formou přihlášky nebo dohody uzavřené se zaměstnavatelem. Dobrovolnost spořicího konta je podstatná, protože zaměstnanci budou průběžně vypláceni nižší částky, než kdyby se spořicího konta neúčastnil. Musí být proto ponecháno na něm, zda mu tato možnost přijde výhodná a chce se konta účastnit. Na rozdíl od standardního konta pracovní doby nebo nerovnoměrného rozvržení pracovní doby není z provozních důvodů nezbytné, aby se ho účastnili všichni zaměstnanci zaměstnavatele nebo dané části zaměstnavatele. Spořicí konto může stejně dobře fungovat jak při účasti 10 %, tak i 100 % zaměstnanců.

### Daně a odvody na zdravotní a sociální pojištění

Tím, že české zákony tento institut vůbec neznají, nezbyvá zaměstnavatelům než veškeré své „benefity“ řešit v rámci možností daných zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, a platnými právními předpisy pro sociální a zdravotní pojištění. Otázkou zůstává využití případné formy finančních bonusů, které nejsou nárokovou položkou dle zákoníku práce a jsou zcela v souladu s mzdovou politikou dané společnosti. V případě, kdy by okamžik výplaty – čerpání úložek – byl posunut při písemném sjednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem až na pozdější období, domníváme se, že by bylo možné až v tomto okamžiku jeho čerpání zdanit příslušnou sazbou daně v souladu s platným daňovým zákonem a odvést odvody na sociální a zdravotní pojištění jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele. A to i v případě, že by takovýto zaměstnanec pro zaměstnavatele fakticky nepracoval.

Vzhledem k tomu, že čerpání úložek ze spořicího konta může suplovat státní sociální systémy, bylo by vhodné je pro tyto případy zvýhodnit – např. nižší daní z příjmu nebo nižšími odvody na sociální pojištění. Stejně tak by bylo dobré spořicí konta zohlednit v diskutované důchodové reformě. Nevyčerpané úložky by mělo jít převést do některého ze systémů důchodového systému, a tak si v něm vytvořit základ pro budoucí výplatu vyššího důchodu.

### Garance a navázání na současné systémy

Vzhledem k tomu, že spořicí konta jsou ze své povahy dlouhodobé instituty a mohou v nich být uloženy významné prostředky zaměstnanců, je třeba je ochránit před zneužitím a ztrátou. Bylo by vhodné legislativně upravit, aby úložky ve spořicích kontech byly povinně pojištěny, zaměstnavatelé si na jejich výplatu museli povinně tvořit rezervy a aby tyto rezervy nespadaly do insolvence a exekuce.

### Závěr

Spořicí konto pracovní doby by muselo být zavedeno jako zcela nový institut pracovního práva či práva sociálního pojištění. Inspiraci lze najít hned v několika zahraničních zemích. Jelikož se taktéž jedná o členské země Evropské unie, je evidentní, že úpravu lze nastavit tak, aby vyhovovala unijním předpisům. Spořicí konto by umožnilo větší flexibilitu při nakládání s pracovní dobou, a to nejenom ve prospěch zaměstnavatelů, ale hlavně zaměstnanců. Taktéž by umožnilo zaměstnancům překlenout obtížné osobní situace (sociální události) tak, že by nemuseli žádat o pomoc stát a jeho sociální systémy. Ve svém důsledku by tak spořicí konto bylo výhodné i pro stát. Bylo by proto více než vítané, aby český stát spořicí konta zavedl a účast v nich podporoval, ideálně třeba určitými úlevami na daních či sociálním pojistném.

K vytvoření fungujícího systému bude nejprve potřeba novelizovat právní předpisy, a to nejenom zákoník práce, ale i zákony týkající se sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmu. Bude proto potřeba aktivní účasti odborníků z více oblastí, aby se podařilo vytvořit fungující systém vhodný pro české prostředí. Pouhé okopírování některého ze zahraničních modelů bohužel není jednoduše možné.

Autoři doufají, že tento článek bude inspirací pro ostatní odborníky, aby se o spořicí konta začali zajímat a našli v nich stejně jako oni zalíbení. Následovat by měla odborná diskuze, která by mohla námět přetavit v legislativní návrh a novou právní úpravu. Cíl je to dlouhodobý, ale věříme, že reálný a prospěšný pro zaměstnavatele, zaměstnance, a nakonec i pro stát.

