



**Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky**  
**Odbor Parlamentný inštitút**

**Edícia: Prehľady**  
**10/2024**

## **Štvordňový pracovný týždeň v Európe: legislatíva a pilotné projekty**

Peter Plenta a Silvia Švecová

**Bratislava**  
**jún 2024**



Postavenie odboru Parlamentný inštitút definuje § 144 zákona NR SR č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky, podľa ktorého Parlamentný inštitút plní informačné, vzdelávacie a dokumentačné úlohy súvisiace s činnosťou NR SR a jej poslancov. Súčasťou odboru je aj oddelenie Parlamentná knižnica a oddelenie Parlamentný archív.

V rámci informačnej činnosti odbor Parlamentný inštitút vydáva spravidla tieto informačno-analytické materiály:



V oblasti vzdelávania Parlamentný inštitút zastrešuje úvodné inštruktážne semináre najmä pre novozvolených poslancov, účasť Kancelárie NR SR na parlamentnej rozvojovej spolupráci určenej pre zahraničné parlamenty, stážový program pre študentov vysokých škôl, ako aj ďalšiu vzdelávaciu, prednáškovú a publikačnú činnosť.



## Štvordňový pracovný týždeň v Európe: legislatíva a pilotné projekty

### Anotácia

Štvordňový pracovný týždeň bol v uplynulom období testovaný vo viacerých európskych štátoch, pričom sa v niektorých pomerne bežnou stáva legislatíva, podľa ktorej môže zamestnanec odrobiť svoj pracovný týždeň v priebehu štyroch dní namiesto piatich. Zníženie pracovného času o 20 %, pri zachovaní plnej mzdy, však zatiaľ ostáva skôr vo fáze úvah.

### Kľúčové slová

zákoník práce, zamestnanec, pracovná doba, pracovný týždeň, pilotné projekty

## The 4-day working week in Europe: legislation and pilot projects

### Annotation

The 4-day working week has been tested in several European countries. Today, in some states, legislation, according to which an employee can complete the working week in 4 days instead of 5 is quite common. For now, the effort to reduce working hours by 20 % while maintaining wages remains in the consideration phase.

### Keywords

labor code, employee, working time, working week, pilot projects

**Vypracovali:** Peter Plenta, PhD. a Bc. Silvia Švecová, odbor Parlamentný inštitút

**Schválila:** PhDr. Natália Petranská Rolková, PhD., riaditeľka PI

Materiál slúži najmä pre poslancov Národnej rady Slovenskej republiky a zamestnancov Kancelárie NR SR a nemôže v plnej miere nahrádzať právne alebo iné odborné poradenstvo v danej oblasti. Zverejňovanie materiálu je možné iba so súhlasom odboru Parlamentný inštitút a autorov. Údaje, použité v materiáli, sú aktuálne k dátumu jeho zverejnenia. Materiál neprešiel jazykovou úpravou.



## Obsah

<b>1. Úvod .....</b>	<b>5</b>
1.1 Situácia na Slovensku.....	6
1.2 Zhrnutie .....	7
<b>2. Legislatívna úprava 4-dňového pracovného týždňa .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Pilotné projekty .....</b>	<b>12</b>
<b>4. Použité zdroje.....</b>	<b>16</b>



## 1. Úvod

Štvordňový pracovný týždeň je diskutovaný nielen v európskych štátoch, ale stal sa politickou témou aj na Slovensku.<sup>1</sup> Pri verejnej diskusii sa však často zamieňajú rozdielne modely štvordňového pracovného týždňa:

**a) Štvordňový pracovný týždeň so znížením počtu odpracovaných hodín (model 100 % platu / 100 % produktivity / 80 % pracovného času).** Zjednodušene povedané, jeho pointou je skrátenie pracovného času o 20 % pri zachovaní plnej výšky mzdy. Pri „tradičnom“ pracovnom čase 40 hodín týždenne by tak zamestnanec odpracoval len 32 hodín, pri rovnakej výške mzdy. Pre potreby tejto analýzy ho budeme označovať ako „klasický“ 4-dňový pracovný týždeň.

**b) Štvordňový pracovný týždeň bez zníženia počtu odpracovaných hodín.** V tomto modeli zamestnanec odpracuje napríklad 40 hodín týždenne, ale namiesto 5 dní ich odpracuje v priebehu 4 dní. Inými slovami, v modelovom prípade namiesto 5 dní po 8 hodín, odpracuje 4 dni po 10 hodín.

Medzi hlavné výhody 4-dňového pracovného času sa uvádzajú vyššia produktivita, lepšie fyzické a psychické zdravie zamestnancov vrátane predchádzania pracovnému „vyhoreniu“, zlepšenie osobného či rodinného života, aj vhodnosť zavedenia pre oblasti s „duševnou“ prácou. Medzi nevýhodami sa uvádza, že udržanie 100% produktivity je prakticky nemožné v mnohých odvetviach priemyslu, respektíve v odvetviach s fyzickou prácou. Uvádzajú sa tiež negatívne dosahy na hospodárstvo jednotlivých štátov, ako aj to, že vyspelé štáty už dnes zápasia s nedostatkom pracovnej sily a zavedenie klasického 4-dňového týždňa by tento nedostatok ešte zhoršilo.

Vo svete sa uskutočnilo viacero testovaní,<sup>2</sup> v ktorých sa skúšalo zavedenie 4-dňového pracovného týždňa. Hoci prezentované výsledky takýchto štúdií sú väčšinou pozitívne, klasický model 4-dňového pracovného týždňa (teda skrátenie o 20 % pracovného času) nie je dnes plošne zavedený v žiadnom štáte Európskej únie. Jedným z hlavných dôvodov je, že by išlo o zásadnú reorganizáciu pracovného času a osobného voľna pre zamestnancov, ktorý by mal výrazný dosah aj na hospodárstvo a fungovanie jednotlivých štátov.

<sup>1</sup> Aktuality.sk (2024). Slovensko by mohlo čoskoro patriť ku krajinám so 4-dňovým pracovným týždňom, vyhlásil premiér Fico. Dostupné online: <https://www.aktuality.sk/clanok/71KHP9E/slovensko-by-mohlo-coskoro-patrit-ku-krajinam-so-4-dnovym-pracovnym-tyzdnom-vyhlasil-premier-fico/>

TASR (2024). Hnutie Slovensko navrhuje umožniť 4-dňový pracovný týždeň. Dostupné online: <https://www.teraz.sk/ekonomika/hnutie-slovensko-navrhuje-umoznit-4-d/770757-clanok.html>

<sup>2</sup> World Economic Forum (2023). The world's biggest trial of the four day work week has come to an end. These are the results. Dostupné online v angličtine: <https://www.weforum.org/agenda/2023/03/four-day-work-week-uk-trial/>

Worklife.sk (2023). 4-dňový pracovný týždeň. Áno alebo nie? Dostupné online: <https://worklife.sk/efektivita-a-rovnovaha/4-dnovy-pracovny-tyzden-ano-alebo-nie/>



Prehľadová štúdia sa pozrela na možnosti zavedenia „klasického“ 4-dňového týždňa, ako aj legislatívne zakotvenie možnosti odpracovať pracovnú dobu v rámci štyroch dní. Tiež sme sa pozreli na výsledky, ako dopadlo jeho testovanie v štátoch EÚ. Prehľad reflektuje, okrem národnej legislatívy a verejne dostupných informácií, aj dáta zverejnených v internej databáze Európskeho centra pre parlamentný výskum a dokumentáciu (ECPRD), v rámci požiadavky č. 5531 *The “four-day-week” working time model* (Model 4-dňového pracovného týždňa).

## 1.1 Situácia na Slovensku

Slovenský [zákoník práce](#) umožňuje odpracovať 40 hodín v priebehu 4 dní, hoci to v ňom nie je explicitne uvedené, v prípade dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Zákoník práce stanovuje najviac 40 hodín za týždeň ako pracovný čas. Avšak v rámci kolektívnej zmluvy alebo po dohode zamestnanca a zamestnávateľa sa môže dohodnúť aj na kratšom týždennom pracovnom čase. Napríklad niektorí štátni zamestnanci majú pracovný čas 37,5 hodín týždenne.

Aj na Slovensku viaceré spoločnosti, predovšetkým z finančného sektora, testovali 4-dňový pracovný týždeň, niektoré sa v ňom rozhodli pokračovať, iné však nie.<sup>3</sup> V roku 2021 ako prvá začala s testovaním *poisťovňa NN*, ktorá umožňuje svojim zamestnancom vybrať si, či budú pracovať v režime 4 alebo 5 dní týždenne. Avšak v oboch prípadoch musia odpracovať 38,75 hodín. Ďalšou firmou, ktorá sa rozhodla testovať 4-dňový pracovný čas, je *Slovenská sporiteľňa*, ktorá spustila svoj pilotný projekt v druhej polovici roku 2023 a mal trvať pol roka. Okrem nej sa do testovania 4-dňového pracovného času pustila aj *VÚB banka*, ktorá však pilotný projekt pozastavila, keďže nebol dostatočný záujem zo strany zamestnancov.

Medzi zástancom zavedenia 4-dňového pracovného týždňa, vrátane redukcie pracovného času patrí dlhodobá *Konfederácia odborových zväzov*.<sup>4</sup> K možnosti sa však kriticky postavili niektorí analytici či zamestnávatelia, najmä z dôvodov zvýšených finančných nákladov.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> NN (2022). *4-dňový pracovný režim spoločnosti NN Slovensko získal prestížne ocenenie HR inšpirácia*. Dostupné online: <https://www.nn.sk/nn-slovensko/tlacove-centrum/tlacove-spravy/4-dnovy-pracovny-rezim-spolocnosti-nn-slovensko-ziskal-prestizne-ocenenie-hr-inspiracia.html>

Martin Laczko (2023). *Revolučná zmena: Slovenská sporiteľňa otestuje prácu na štyri dni v týždni*. Zvažujú to aj ďalšie dve banky. *Hnonline.sk*. Dostupné online: <https://hnonline.sk/finweb/ekonomika/96084507-revolucna-zmena-slovenska-sporitelna-otestuje-pracu-na-styri-dni-v-tyzdni-zvazuju-to-aj-dalsie-dve-banky>

Martin Marcišiak (2024). *Jedna z najväčších bánk pár mesiacov testovala 4-dňový pracovný týždeň. Dospela k jednoznačnému záveru*. *Tvnoviny.sk*. Dostupné online: <https://tvnoviny.sk/ekonomika/clanok/876360-jedna-z-najvaecsich-bank-par-mesiakov-testovala-4-dnovy-pracovny-tyzden-dospela-k-jednoznacnemu-zaveru>

<sup>4</sup> František Šodor (2023). *Odborári otvárajú tému štvordňového pracovného týždňa*. Prezidentka KOZ vysvetlila, prečo ide o nevyhnutnosť. *Spravy.rtvs.sk*. Dostupné online: <https://spravy.rtvs.sk/2023/11/odborari-otvaraju-temu-stvordnového-pracovného-tyzdna-prezidentka-koz-vysvetlila-preco-ide-o-nevyhnutnost/>

<sup>5</sup> Róbert Chovanculiak (2024). *Štvordňový pracovný týždeň majú niektorí na Slovensku už dnes*. *Hnonline.sk*. Dostupné online:

<https://hnonline.sk/komentare/komentare/96134997-stvordnovy-pracovny-tyzden-maju-niektori-na-slovensku-uz-dnes>



## 1.2 Zhrnutie

Žiadny z analyzovaných štátov **nemá zatiaľ vo svojej legislatíve ukotvený klasický 4-dňový pracovný týždeň**, ktorý by skrátil pracovný týždeň, pri ponechaní plnej výšky mzdy. V niektorých štátoch je však **možné požiadať o skrátenie pracovného času** (či už na základe legislatívy, alebo kolektívnej zmluvy) napríklad z dôvodu starostlivosti o deti alebo preddôchodkového veku. So skrátením pracovného času však zvyčajne nastane aj primerané zníženie mzdy. „Klasický“ 4-dňový pracovný týždeň tak v legislatíve európskych štátov zvyčajne nie je spomínaný, napriek tomu, že bol testovaný a využívajú ho niektoré spoločnosti. Výnimkou je Litva, **ktorá má legislatívne upravený nárok na skrátený pracovný čas 32 hodín pri zachovaní mzdy, pre osoby starajúce sa o deti do 3 rokov, ak pracujú vo verejnom sektore.**

Naopak, **ukotvenie možnosti odpracovať si pracovný týždeň v 4-dňoch je dnes už pomerne bežnou súčasťou legislatívy.** Jeho bežnou črtou je, že ak zamestnávateľ odmietne žiadosť zamestnanca o tento typ úpravy pracovného času, musí to zvyčajne seriózne odôvodniť. V analyzovaných štátoch nájdeme prípady takejto úpravy pracovného času v súkromnom aj verejnom sektore. Zároveň však platí, že „bežný“ pracovný týždeň je stanovený zvyčajne na 35 až 37 hodín.



## 2. Legislatívna úprava 4-dňového pracovného týždňa

### Belgicko

Od októbra 2022 platí zákon o tzv. pracovnej dohode, ktorý novelizoval [zákoník práce](#). Na základe tejto zmeny sa môžu zamestnanci s trvalým pracovným pomerom dohodnúť so svojím zamestnávateľom ohľadom práce počas 4 dní týždenne, namiesto 5 dní. Zákon dáva zamestnancom možnosť pracovať viac ako 8 hodín, ale nie viac ako 10 hodín denne. O možnosť pracovať 4 dni v týždni musí zamestnanec požiadať svojho zamestnávateľa písomnou formou. Zamestnávateľ tejto žiadosti ale nemusí vyhovieť. V takom prípade musí zamestnávateľ podať písomné odôvodnenie svojho rozhodnutia.

Ak zamestnávateľ súhlasí so zmenou pracovného času je potrebné, aby nastala aj zmena pracovného času v pracovnej zmluve zamestnanca. Zamestnanec môže taktiež požiadať o pohyblivý pracovný týždeň, v takom prípade odpracuje v jednom týždni menej hodín a vykompenzuje to dlhším pracovným týždňom v nasledujúcom týždni. Zamestnanec nesmie odpracovať viac ako 45 hodín za týždeň.

### Estónsko

V Estónsku upravuje pracovný čas [zákon o zamestnaneckých zmluvách](#), podľa ktorého zamestnanec na trvalý pracovný pomer pracuje 40 hodín v priebehu 7 dní a predpokladá sa, že pracuje 8 hodín denne. Toto platí pokiaľ sa zamestnávateľ a zamestnanec nedohodnú na kratšom pracovnom čase, resp. práci na čiastočný úväzok.

### Fínsko

Vo Fínsku existuje možnosť 4-dňového pracovného týždňa pre zamestnancov, ak sa na tom dohodne zamestnanec so zamestnávateľom a dodržia sa ustanovenia [zákona č. 55/2001](#) o zamestnaneckých zmluvách.

### Francúzsko

V súkromnom sektore je možné zaviesť 4-dňový pracovný týždeň prostredníctvom kolektívnej zmluvy. Z právneho hľadiska je ho možné zaviesť aj individuálne v pracovnej zmluve, keďže zákon umožňuje zamestnancom pracovať maximálne desať hodín denne, pričom pracovný týždeň je stanovený v rozsahu 35 hodín.

### Holandsko

Možnosť pracovať v rámci 4-dňového pracovného týždňa upravuje [zákon o flexibilnej práci](#).

Legislatíva stanovuje, že za určitých okolností môžu zamestnanci požiadať svojho zamestnávateľa o zmenu pracovného času, miesta výkonu práce a pracoviska. Napríklad je pomerne bežné, že štátni zamestnanci pracujú 9 hodín denne, 4 dni v týždni.



Prvým predpokladom na úpravu pracovného času je, že zamestnávateľ má najmenej desať zamestnancov. Zamestnanec musí byť zamestnaný najmenej 26 týždňov. Nezáleží na tom, či má zamestnanec zmluvu na dobu určitú alebo neurčitú. Písomná žiadosť v tomto zmysle musí byť predložená zamestnávateľovi najmenej dva mesiace pred začiatkom požadovanej úpravy. Žiadosť musí obsahovať požadovaný pracovný čas v hodinách za týždeň a dátum úpravy. Zamestnávateľ musí mať oprávnený dôvod na zamietnutie takejto žiadosti.

[Kolektívna zmluva](#) pre oblasť stavebníctva a infraštruktúry, uzavretá v roku 2023 v sekcii 6.5 stanovila, že zamestnanci, ktorí dosiahli vek 55 rokov, môžu požiadať zamestnávateľa o úpravu týždenného pracovného času na 4 dni s priemerným týždenným pracovným časom 32 hodín.

## Litva

Podľa [zákonníka práce](#) sa v pracovnej zmluve môže dohodnúť skrátenie pracovného času. Môže mať podobu skrátenia denného pracovného času, skrátenia týždenného alebo mesačného pracovného času alebo obidvoch. Môže byť trvalé alebo dočasné (paragraf 40). To platí pre súkromný aj verejný sektor.

V roku 2023 vstúpili do platnosti nové ustanovenia zákonníka práce vrátane 4-dňového pracovného týždňa. Podľa týchto zmien **má osoba, ktorá vychováva jedno alebo viac detí vo veku do troch rokov, nárok na skrátený pracovný týždeň (t. j. 32 hodín týždenne) a na svoj priemerný mesačný zárobok** (paragraf 112 zákonníka práce). Tieto ustanovenia sa však v súčasnosti uplatňujú len vo verejnom sektore, pre zamestnancov štátnych a samosprávnych organizácií a centrálnej banky.

Jedným z motívov bolo zvýšiť atraktivnosť verejného sektora. Očakáva sa, že tieto ustanovenia povzbudia aj súkromný sektor, aby sa dobrovoľne vydal touto cestou.

## Nórsko

Nórske [pracovné právo](#) stanovuje, že za určitých okolností môžu mať zamestnanci nárok na pracovný čas, ktorý sa odchyľuje od bežného pracovného týždňa. Podľa týchto ustanovení majú zamestnanci nárok na takú úpravu pracovného času, ktorá zabráňuje (nadmernej) fyzickej a psychickej záťaži. Podmienkou je, že úprava pracovného času prebehne bez výrazného narušenia prebiehajúcich pracovných činností.

Zamestnanci, ktorí **dosiahli vek 62 rokov**, môžu podať žiadosť na skrátenie pracovného času. Rovnakú možnosť majú aj zamestnanci, ktorí potrebujú skrátený pracovný čas zo zdravotných, sociálnych alebo iných dôležitých dôvodov. „Iné dôležité dôvody“ sú zamerané predovšetkým na uspokojenie túžby **rodičov** mať viac času na svoje malé deti alebo na potreby vyplývajúce z problémov so starostlivosťou o deti počas pracovného času. Vo všeobecnosti, rodičia s deťmi mladšími ako 10 rokov a rodič žijúci samostatne majú nárok na iný dôležitý dôvod.

V niektorých odvetviach, napr. v poisťovníctve a finančnom sektore, bolo zavedené pravidlo, ktoré umožňuje zamestnancov starším ako 62 rokov pracovať 80 % pracovného času za 90 % alebo 100 % mzdy. Ale tieto výhody sú v kompetencii zamestnávateľa, nie vlády.



## Poľsko

Podľa paragrafu 143 poľského [zákonníka práce](#) sa na písomnú žiadosť zamestnanca môže uplatňovať aj systém skráteného týždenného pracovného času, ktorý umožňuje zamestnancovi pracovať menej ako 5 dní v týždni a zároveň predĺžiť denný pracovný čas (najviac však o 12 hodín v rámci maximálneho výpočtového obdobia jedného mesiaca). Zmluvné strany si môžu na základe zákoníka práce v pracovnej zmluve stanoviť, že zamestnanec pracuje 4 dni v týždni a menej ako 40 hodín týždenne (technicky na čiastočný úväzok), ale dostáva plnú mzdu.

V septembri 2022 skupina poslancov predložila návrh zákona, ktorým sa má v zákoníku práce skrátiť pracovný týždeň z priemerných 40 na priemerných 35 hodín pri zachovaní úrovne miezd. Návrh bol predložený na právnu analýzu a verejnú konzultáciu.

## Rakúsko

Federálny [zákon o pracovnom čase](#) stanovuje možnosť dohodnúť sa na 4-dňovom pracovnom týždni. Táto možnosť sa vytvorila už v roku 1997 novelou zákona. Zákonný štandardný týždenný pracovný čas 40 hodín však nebol skrátený; naopak, denný pracovný čas sa môže prostredníctvom kolektívnych zmlúv predĺžiť z ôsmich na desať hodín, čo umožňuje rozložiť 40 hodín týždenne na 4 pracovné dni bez toho, aby vznikli nadčasy.

V roku 2007 sa ďalšou novelou zákona o pracovnom čase rozšírili zákonné možnosti, ktoré platia dodnes. Odvtedy môžu kolektívne zmluvy vo všeobecnosti predĺžiť bežný denný pracovný čas na 10 hodín, a preto sa už nevyžaduje osobitné povolenie pre 4-dňový pracovný týždeň.

4-dňový pracovný týždeň (bez skrátenia pracovného času) je v súčasnosti už zahrnutý takmer vo všetkých hlavných kolektívnych zmluvách, vrátane kolektívnych zmlúv v stavebníctve, elektrotechnickom a elektronickom priemysle, kovospracujúcom priemysle, obchode, remeslách a službách.

## Spojené kráľovstvo

Pracovný čas upravujú [nariadenia o pracovnom čase](#). V týchto predpisoch je stanovený maximálny týždenný pracovný čas 48 hodín, ale umožňujú zamestnávateľovi získať písomný súhlas zamestnanca s odchýlkou od tohto maximálneho pracovného času (čo je bežná prax mnohých zamestnávateľov).

V súčasnosti neexistujú v Spojenom kráľovstve žiadne právne ustanovenia, ktoré by zamestnancom ukladali povinnosť pracovať 4 dni v týždni, ani žiadne právne ustanovenia, ktoré by zamestnancom bránili upraviť si túto povinnosť v rámci zmluvnej dohody so zamestnávateľom. Pokiaľ však ide o konkrétne pracoviská, možno to dohodnúť v kolektívnych zmluvách alebo v ustanoveniach pracovnej zmluvy. V roku 2022 sa o téme 4-dňového pracovného času diskutovalo aj v Snemovni lordov.



## Španielsko

[Zákon o postavení zamestnanca](#) nestanovuje konkrétne zavedenie 4-dňového pracovného týždňa. Podľa právnych predpisov je však v určitých prípadoch možné pracovať 4 dni v týždni. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času počas roka môže byť upravené v kolektívnej zmluve alebo, ak takáto zmluva neexistuje, dohodou medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov. Ak dohoda neexistuje, môže podnik nerovnomerne rozvrhnúť 10 % denného pracovného času počas roka.

Zákon tiež zakotvuje právo zamestnancov požiadať o úpravu dĺžky a rozvrhnutia pracovných dní, ako aj formy práce (telepráca) s cieľom zohľadniť ich právo na zosúladienie pracovného a rodinného života. Tieto úpravy musia byť primerané a proporcionálne vo vzťahu k potrebám zamestnanca a organizačným alebo výrobným požiadavkám zamestnávateľa.

## Švédsko

Legislatívne ustanovenia o pracovnom čase sú uvedené v zákone o [pracovnom čase](#). Neexistuje žiadne všeobecné zákonné ustanovenie, ktoré by zamestnancom vo Švédsku umožňovalo pracovať 4 dni v týždni. Za určitých podmienok však majú zamestnanci právny nárok na skrátenie pracovného času. **Týka sa to napr. rodičov s malými deťmi alebo, ak si zamestnanci želajú pokračovať vo vzdelávaní.**

Rodičia s deťmi mladšími ako 8 rokov alebo s dieťaťom, ktoré ešte neukončilo prvý ročník školy, si môžu skrátiť bežný pracovný čas až o 25 %. Môžu napr. pracovať 4 dni v týždni namiesto 5. Okrem toho zamestnanec, ktorý chce pokračovať vo vzdelávaní, má nárok na potrebné vzdelávacie voľno v súlade so zákonnými ustanoveniami. **Skrátenie pracovného času je však spravidla spojené so zodpovedajúcim znížením mzdy.** Nároky na skrátenie pracovného času môžu byť upravené aj kolektívnymi zmluvami.



### 3. Pilotné projekty

#### Fínsko

V roku 2023 Ministerstvo hospodárstva a zamestnanosti zverejnilo *memorandum*<sup>6</sup> na tému testovania skráteného pracovného času, alternatív a dopadov. Podľa memoranda prebiehal vo Fínsku v rokoch 1996 až 1999 rozsiahly 3-ročný program, ktorý sa venoval testovaniu tzv. *modelu 6+6*, ale aj ďalších modelov skrátenia pracovného času.

Účinky skrátenia pracovného času boli vo všeobecnosti pozitívne. Tento konkrétny experiment s pracovným časom súvisel s vtedajšou situáciou na trhu práce, v ktorej bola vysoká nezamestnanosť a deľba práce sa považovala za spôsob, ako ju znížiť. *Model 6+6*<sup>7</sup> použitý v pokuse, mal za cieľ zvýšiť efektívnosť a zároveň skrátiť pracovný čas. Táto metóda si vyžadovala aj novú organizáciu práce a zmeny v riadení práce. Medzi ďalšie možnosti skrátenia pracovného času v rámci experimentu patrilo poskytovanie dovolenky v určitých celých pracovných dňoch (4-dňový pracovný týždeň) a dlhšia dovolenka (voľné týždne). V podnikoch súkromného sektora sa podarilo udržať úroveň miezd vďaka vyššej efektívnosti a produktivite, hoci sa skrátil pracovný čas. Na druhej strane rýchlejšie pracovné tempo, skrátenie prestávok a niektoré dodatočné platené dni voľna znamenali, že skutočný pracovný čas zostal relatívne konštantný.

K pozitívnym výsledkom experimentu patrili ďalší rozvoj tímovej práce, posilnenie postavenia zamestnancov a prechod od hierarchického riadenia k samosprávnemu. Výsledky experimentu vnímali zamestnanci verejného sektora pozitívne, najmä pre seba a svoj voľný čas. Skrátenie pracovného času im uľahčilo zosúladenie pracovného a rodinného života. Počas experimentu sa výrazne znížila aj únava z práce. Zamestnanci hodnotili experiment najmenej pozitívne z hľadiska poskytovaných služieb (z pohľadu zákazníka). V oblasti verejnej správy sa pozitívne zmeny prejavili predovšetkým u tých ľudí, ktorí pred experimentom vykazovali vysoký stupeň únavy. U tých, ktorí v rámci experimentu pracovali denne so skráteným pracovným časom, bolo zníženie mzdy pomerne malé. U zamestnancov, ktorí sa rozhodli pre 4-dňový pracovný týždeň alebo skrátenie mesačného pracovného času, došlo k výraznému zníženiu mzdy.

#### Francúzsko

Na organizačnej úrovni sa testovalo niekoľko modelov:

- Zachovanie 35-hodinového pracovného týždňa,
- Prechod na 32-hodinový pracovný týždeň s 35-hodinovou mzdou,

<sup>6</sup> O testovaní pracovného času, účinkoch skrátenia pracovného času a alternatívach k testovaniu pracovného času vo Fínsku. Dostupné online vo fínčine:

<https://tem.fi/documents/1410877/153287519/TY%C3%96AIKAKOKEILUT%20FINAL.pdf/1c286e98-baee-d607-6c12-1439f3b2dbf9/TY%C3%96AIKAKOKEILUT%20FINAL.pdf?t=1680238268029>

<sup>7</sup> V tomto modeli sa práca organizovala v dvoch po sebe nasledujúcich 6 hodinových zmenách, takže sa predĺžil prevádzkový čas strojov a skrátil sa pracovný čas zamestnancov.



- Prechod na 32-hodinový pracovný týždeň s 32-hodinovou mzdou,
- Hybridné modely, ako napr. prechod na 4-dňový pracovný týždeň v určitých obdobiach roka pre spoločnosti so sezónnou činnosťou.

Tieto modely sa skúšajú v niektorých samosprávach, napríklad v meste Lyon. Neexistuje však žiadne všeobecné hodnotenie 4-dňového pracovného týždňa. Jeho výhody a nevýhody závisia od konkrétneho odvetvia. Viaceré spoločnosti uvádzajú výrazné zníženie počtu absencií a lepšiu sociálnu klímu. Niektoré tiež uvádzajú, že je ľahšie prijímať zamestnancov a prilákať nové talenty. Na druhej strane sa niektorí zamestnanci sťažujú na vyššiu dennú pracovnú záťaž, ktorá môže viesť k stresu a ťažkostiam pri organizovaní ich súkromného života. Hodnotenia príslušných projektov vo verejnom sektore zatiaľ nie sú k dispozícii.

### Holandsko

Neexistujú žiadne národné pilotné projekty, ktoré by testovali 4-dňový pracovný týždeň. Štvordňový pracovný týždeň sa však už v niektorých spoločnostiach skúšal a skúša. V roku 2019 sa jedna z poisťovní a odbory dohodli na novej 2-ročnej kolektívnej zmluve. Dôležitým prvkom kolektívnej zmluvy bolo **zavedenie jednotného 34-hodinového pracovného týždňa bez straty mzdy** od 1. januára 2021. Spoločnosť mala predtým 36-hodinový pracovný týždeň. V novej kolektívnej zmluve zostal pracovný týždeň tiež 34 hodín.

### Lotyšsko

Začiatkom roka 2023 bolo zozbieraných 11 510 podpisov občanov za iniciatívu na 4-dňový pracovný týždeň. Táto iniciatíva občanov bola predložená parlamentu. Vo februári 2023 sa uskutočnila rozprava vo Výbore pre sociálnu politiku a zamestnanosť. Podľa iniciatívy by viac voľného času zvýšilo spokojnosť a kreativitu zamestnancov bez toho, aby sa znížila efektivita práce. Viac voľného času by bolo aj na vzdelávanie a osobný rozvoj, čo by malo aj pozitívny ekonomický vplyv.

Skrátenie pracovného času by sťažilo zabezpečenie dostupnosti služieb poskytovaných štátnymi a samosprávnymi inštitúciami. Návrh odmietli aj zástupcovia ministerstva hospodárstva. Združenie lotyšských zamestnávateľov odhadlo, že náklady by viedli k strate HDP vo výške viac ako 8 miliónov eur, a že je potrebné zohľadniť aj skutočnosť, že počet ľudí v produktívnom veku v Lotyšsku klesá.

### Nórsko

Informácie sú dostupné len o jednej materskej škole v Stavangeri, ktorá nedávno zaviedla 4-dňový pracovný týždeň na obdobie 2 rokov. Pracovný čas sa skrátil o jeden deň bez zníženia mzdy. Cieľom je zistiť vplyv na absencie súvisiace s chorobnosťou.



## Portugalsko

Portugalská vláda iniciovala pilotný projekt na zavedenie 4-dňového pracovného týždňa v súkromnom sektore na dobrovoľnom základe a pod podmienkou, že nedôjde k zníženiu miezd. Išlo o 6-mesačný experiment v období od júna do decembra 2023, počas ktorého vláda poskytla technickú a administratívnu (ale nie finančnú) podporu. Hlavným cieľom tohto projektu je rozvíjať širokú diskusiu a posúdiť vplyv, ktorý môže mať model 4-dňového pracovného týždňa na podniky, zamestnancov a ich rodiny. V tomto testovaní nedochádza k zníženiu mzdy, hoci pracovný týždeň sa môže skrátiť na 32, 34 alebo 36 hodín, v závislosti od dohody medzi zamestnancami a spoločnosťou.

Hoci sa počet zúčastnených spoločností znížil (v druhej fáze projektu sa ich zúčastnilo len 46), hodnotenie sa zdá byť pozitívne, napríklad pokiaľ ide o význam projektu pre portugalský trh práce a jeho prispôbenie potrebám spoločností. Niektoré spoločnosti, ktoré v počiatočnej fáze odstúpili od projektu, odôvodnili svoje rozhodnutie najmä makroekonomickým prostredím, zložitou realizáciou a nedostatkom finančných investícií, zatiaľ čo ďalšie uprednostnili preskúmanie iných možností zosúladenia pracovného a rodinného života.

## Spojené kráľovstvo

Niekoľko spoločností v Spojenom kráľovstve skúša 4-dňový pracovný týždeň z vlastnej iniciatívy už približne päť rokov. V roku 2022 organizácia *4 Day Week Global* zorganizovala rozsiahly skúšobný program v 70 britských spoločnostiach, do ktorého sa zapojilo viac ako 3300 zamestnancov. Program nebol spojený s legislatívnymi zmenami a nebol oficiálne podporený vládou, ale bol uznaný v parlamentnej rozprave. Testovanie trvalo 6 mesiacov a bolo opísané ako tzv. model 100:80:100 – 100 % mzdy za 80 % pracovného času výmenou za povinnosť zachovať 100% produktivitu. V tomto rámci spoločnosti uplatňovali rôzne prístupy k zavádzaniu 4-dňového pracovného týždňa v praxi.<sup>8</sup>

Výsledky 6-mesačného pilotného projektu sa prezentovali v správe, ktorú vydala spoločnosť *Autonomy* vo februári 2023: testovanie absolvovalo 61 spoločností s 2900 zamestnancami. V správe sa uvádza, že pokus bol mimoriadne úspešný. Zo zúčastnených spoločností si 56 zachovalo 4-dňový pracovný týždeň (92 %), pričom 18 % potvrdilo, že ide o trvalú zmenu.

Jedny z najväčších výhod kratšieho pracovného času sa zistili v oblasti pohody zamestnancov. Údaje pred a po štúdií ukázali, že 39 % zamestnancov bolo menej vystresovaných a 71 % malo na konci štúdie nižšiu úroveň vyhorenia. Znížila sa aj úzkosť, únava a problémy so spánkom, pričom sa zlepšilo duševné a fyzické zdravie. Počas skúšobného obdobia sa zlepšila aj rovnováha medzi pracovným a súkromným životom. Zamestnanci tiež ľahšie zosúladiť svoju prácu s rodinnými a spoločenskými povinnosťami, pre 54 % z nich bolo jednoduchšie zosúladiť prácu a domácnosť. Zamestnanci boli tiež spokojnejší s financiami v domácnosti, vzťahmi a manažmentom času. Až

<sup>8</sup> The results are in: the UK's four-day week pilot. Dostupné online v angličtine: <https://static1.squarespace.com/static/60b956cbe7bf6f2efd86b04e/t/63f3df56276b3e6d7870207e/1676926845047/UK-4-Day-Week-Pilot-Results-Report-2023.pdf>



60 % zamestnancov zistilo, že dokážu ľahšie zladať svoju platenú prácu s opatrovateľskými povinnosťami a 62 % uviedlo, že je ľahšie zladať prácu a spoločenský život.

Pred voľbami do škótskeho parlamentu v roku 2021 Škótska národná strana (SNP) vo svojom volebnom programe oznámila, že v prípade znovuzvolenia zriadi fond vo výške 10 miliónov GBP, ktorý umožní podnikom vyskúšať a preskúmať výhody 4-dňového pracovného času.<sup>9</sup>

## Španielsko

Pilotné projekty uskutočnilo mesto Valencia a Ministerstvo priemyslu, obchodu a cestovného ruchu pre malé a stredné podniky.

### Valencia

V apríli 2023 mala Valencia štyri po sebe idúce štátne sviatky v pondelok, takže mesto malo možnosť otestovať 4-dňový pracovný týždeň v tomto období. Mestská rada sa predtým rozhodla vyhlásiť 24. apríl 2023 za sviatok, aby to bolo možné. Inovačné centrum mestskej rady vyhodnotilo výsledky.<sup>10</sup> Hodnotenie sa týka troch hlavných oblastí: zdravie a sociálny blahobyt, zmena klímy a hospodárstvo.

Správa konštatuje, že skrátenie pracovného času malo pozitívny vplyv na zdravie a pohodu zamestnancov. Údaje ukázali najmä zlepšenie vlastného vnímania zdravia, výrazné zníženie úrovne stresu a väčšiu osobnú spokojnosť. Zlepšila sa aj rovnováha medzi pracovným a súkromným životom. Z environmentálneho hľadiska sa zistilo, že kvalita ovzdušia bola počas voľných pondelkov lepšia. V maloobchodnom sektore však došlo k poklesu tržieb, zatiaľ čo v hotelierstve, gastronómii a cestovnom ruchu sa počet zákazníkov zvýšil. V správe sa tiež uvádza, že deti patrili medzi skupiny, ktoré mali zo skúšky najväčší prospech. Správa konštatuje, že skrátenie pracovného času malo pozitívny vplyv na zdravie a pohodu zamestnancov.

Pilotný program Ministerstva priemyslu, obchodu a cestovného ruchu pre malé a stredné podniky: V apríli 2023 zverejnil *Boletín Oficial del Estado* (BOE) výzvu na financovanie podpory zvyšovania produktivity v malých a stredných podnikoch vo výrobnom sektore prostredníctvom pilotného projektu na skrátenie pracovného času. Rozpočet vyčlenený na tento projekt predstavuje 9,6 milióna eur. Dotované sú pilotné projekty s minimálnou dĺžkou trvania 24 mesiacov. Musia sa navrhnúť také zlepšenia, ktoré povedú k zvýšeniu produktivity a ktoré môžu kompenzovať dodatočné náklady na pracovnú silu. Náklady spojené s takouto reštrukturalizáciou a časť vzniknutých mzdových nákladov sú podporované maximálnou sumou 200 000 eur na podnik. Pilotné projekty musia splniť nasledujúce charakteristiky:

<sup>9</sup> Nicola Sturgeon says SNP will fund four-day working week pilot in Scotland. Dostupné online v angličtine: <https://www.thenational.scot/news/19236021.nicola-sturgeon-says-snp-will-fund-four-day-working-week-pilot-scotland/>

<sup>10</sup> Dostupné v španielčine:

[https://www.lasnaves.com/wp-content/uploads/2023/10/Informe\\_4Dies\\_Digital-4.pdf](https://www.lasnaves.com/wp-content/uploads/2023/10/Informe_4Dies_Digital-4.pdf)



- skrátenie pracovného času na plný úväzok najmenej o 10 % týždenného pracovného času,
- skrátenie pracovného času sa musí zachovať počas 2 rokov,
- skrátenie pracovného času sa môže týkať len zamestnancov, ktorí majú na začiatku projektu trvalý pracovný pomer na plný úväzok,
- počet zúčastnených zamestnancov musí predstavovať aspoň určité percento pracovnej sily (do 20 zamestnancov: 30 % účasť, od 21 do 249 zamestnancov: 25 %).

## Taliansko

Hoci v Taliansku neexistuje legislatíva o 4-dňovom pracovnom týždni, niektoré spoločnosti dobrovoľne upravili svoj pracovný čas. V máji 2023 ponúkla najväčšia talianska banková skupina svojim zamestnancom možnosť sústrediť svoj týždenný pracovný čas na 4 dni namiesto 5. Tento experiment sa začal na základe dohody s odborovými organizáciami, ktorá stanovuje dobrovoľnú účasť na možnosti pracovať 9 hodín denne počas 4 pracovných dní. V dohode sa taktiež stanovuje väčšia flexibilita pracovného času a inteligentná práca až na 120 dní v roku.

## 4. Použité zdroje

**ECPRD (2023).** Požiadavka č. 5531 *The “four-day-week” working time model* (Model 4-dňového pracovného času). Interná databáza.

### Belgicko

Zákonník práce. Dostupný online vo francúzštine:

[https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1971031602&table\\_name=loi](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1971031602&table_name=loi)

### Estónsko

Zákon o zamestnaneckých zmluvách. Dostupné online v estónčine:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/130062023084?leiaKehtiv>

### Fínsko

Zákon č. 55/2001 o zamestnaneckých zmluvách. Dostupný online vo fínčine:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

### Holandsko

Zákon o flexibilnej práci. Dostupný online v holandčine:

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2022-08-02>



### **Litva**

Zákonník práce. Dostupný online v litovčine: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>

### **Nórsko**

Zákon o pracovnom prostredí. Dostupný online v angličtine: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljolooven/>

### **Poľsko**

Zákonník práce. Dostupný online v poľštine: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>

### **Rakúsko**

Zákon o pracovnom čase. Dostupný online v nemčine: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>

### **Slovensko**

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Dostupný online: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20240301.html>

### **Spojené kráľovstvo**

Nariadenia o pracovnom čase z roku 1998. Dostupné online v angličtine: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents>

### **Španielsko**

Zákon o postavení zamestnanca. Dostupné online v španielčine: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

### **Švédsko**

Zákon o pracovnom čase. Dostupný online vo švédčine: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetstidslag-1982673\\_sfs-1982-673/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetstidslag-1982673_sfs-1982-673/)

Všetky použité zdroje sú aktuálne k dňu zverejnenia materiálu



Všetky iniciatívne materiály PI nájdete na:  
[https://www.nrsr.sk/web/?sid=nrsr/kancelaria/pi/oa/  
materialy/pm](https://www.nrsr.sk/web/?sid=nrsr/kancelaria/pi/oa/materialy/pm)

Parlamentný inštitút  
Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky  
[pi@nrsr.sk](mailto:pi@nrsr.sk)  
[www.nrsr.sk](http://www.nrsr.sk)

