

Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Od roku 2008 již není třeba souhlas každého zaměstnance se zařazením do práce v kontu. Smyslem zavedení konta je umožnit vyrovnávat období, v nichž má zaměstnavatel vyšší potřebu práce s obdobími, kdy je tato potřeba výrazně nižší. Konto pracovní doby můžou uplatnit jen zaměstnavatelé podnikatelské sféry, kteří odměňují zaměstnance mzdou.

KDE JE ŘEŠENO KONTO PRACOVNÍ DOBY?

Úprava konta pracovní doby je obsažena v ustanoveních zákoníku práce takto:

- **§ 34b odst. 1**

Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).

- **§ 84**

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

- **§ 86**

(1) Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3.

(3) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

- **§ 87**

(1) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.

(2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje

a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,

b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a

c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

(3) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

- **§ 91 odst. 5**

Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výkon prací uvedených v odstavcích 3 a 4 nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích, uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

- **§ 96 odst. 2**

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

- **§ 97 odst. 5**

Při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.

- **§ 98 odst. 2**

Prací přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 3.

- **§ 120**

(1) Uplatní-li se konto pracovní doby (§ 86 a 87), přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši (dále jen "stálá mzda"), sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku.

(2) Uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4, přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku.

(3) Na účtu mzdy zaměstnance (§ 87 odst. 1) se vykazuje

a) stálá mzda zaměstnance,

b) dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle tohoto zákona a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek (§ 113).

- **§ 121**

(1) Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po uplynutí tohoto období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) nebo po skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu [§ 120 odst. 2 písm. b)] za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.

(2) Stálá mzda se poskytne zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci. Stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší.

- **§ 208**

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).

- **§ 354 odst. 4**

Při uplatnění konta pracovní doby (§ 86 a 87) je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období (§ 86 odst. 3).

VYMEZENÍ NĚKTERÝCH POJMŮ POUŽÍVANÝCH V KONTU PRACOVNÍ DOBY:

VYROVNÁVACÍ OBDOBÍ PRACOVNÍ DOBY

Vyrovnávací období v kontu pracovní doby je stejné, jak je tomu pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, tj. maximálně 52 týdnů, je-li to sjednáno v kolektivní smlouvě resp. maximálně 26 týdnů v organizaci, kde nepůsobí odborová organizace. S rozvrhem pracovní doby musí být zaměstnanec seznámen alespoň týden předem, není-li s ním individuálně sjednáno jinak. Práce ale může být nařizována odchylně od rozvrhu, popřípadě od změněného rozvrhu. Předem stanovený rozvrh týdenní pracovní doby je důležitý zejména pro posuzování překážek v práci a pro případně poskytování náhrady mzdy (lékař, nemoc, dovolená apod.).

ÚČET PRACOVNÍ DOBY

Na účtu pracovní doby se porovnává stanovená pracovní doba zaměstnance s jejím rozvrhem a skutečně odpracovanou dobou. Na účtu pracovní doby by bylo vhodné rovněž evidovat doby překážek v práci, doby čerpání dovolené, doby práce ve svátek, práce v noci, práce v sobotu a neděli, případně i neomluvené absence nebo čerpání náhradního volna za práci přesčas v předchozím vyrovnávacím období. Pokud by na účtu pracovní doby byla uváděna i doba pracovní pohotovosti, mohl by tento účet nahradit i evidenci podle § 96 odst. 1 ZP.

Poznámka: Od 1. 1. 2012 byla zrušena povinnost vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou. Rozhodující tedy je až rozdíl za vyrovnávací období.

Tento účet pracovní doby bude sloužit po skončení vyrovnávacího období k zjištění, zda zaměstnanec ve vyrovnávacím období pracoval přesčas či nikoliv.

ÚČET MZDY ZAMĚSTNANCE

Na účtu mzdy zaměstnance se vykazuje jednak stálá mzda zaměstnance a dále dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou vzniklo právo podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek (§ 113 ZP). Tzn., že je třeba provést dvojí výpočet mzdy za každý kalendářní měsíc. V dosažené mzdě budou všechny složky mzdy, které zaměstnanci náleží (základní mzda, prémie, odměny, příplatky za noc, sobotu a neděli, za svátek, za případnou práci přesčas apod.).

STÁLÁ MZDA

V případě uplatnění konta pracovní doby přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce **mzda ve stálé měsíční výši** (stálá mzda). Stálá mzda nesmí být nižší než 80% průměrného výdělku zaměstnance. V případě, že je v KS sjednáno převedení 120 hodin práce přesčas do následujícího vyrovnávacího období, nesmí být stála mzda těchto zaměstnanců nižší než 85% jejich průměrného výdělku.

ROZHODNÉ OBDOBÍ PRO VÝPOČET STÁLÉ MZDY

Podle § 354 odst. 4 je při uplatnění konta pracovní doby rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období. Tzn., že pokud bude vyrovnávací období začínat 1. března 2012, bude rozhodným obdobím březen 2011 až únor 2012.

POSTUP PŘI UPLATŇOVÁNÍ KONTA PRACOVNÍ DOBY

1/ Zvážit výhody a nevýhody zavedení tohoto způsobu rozvržení pracovní doby. Výhodné by bylo uplatnění konta pracovní doby zejména ve firmách, kde dochází k sezónním výkyvům v odbytu výrobků (výrobce nemrznoucí směsi do ostříkovačů), kde je výkon práce závislý na povětrnostních podmínkách (zemědělství, stavebnictví) nebo ve firmách, kde zasáhla ekonomická krize a poptávka po jejich výrobcích kolísá (např. výrobci komponentů pro automobilový průmysl).

2/ V případě, že se zaměstnavatel rozhodne pro zavedení konta pracovní doby, měl by vydat vnitřní předpis, nebo pokud u něho působí odborová organizace, tak by měl, po dohodě s odboráři, doplnit kolektivní smlouvu o pravidla práce v kontu.

3/ Správně zvolit vyrovnávací období, ve kterém bude práce v kontu pracovní doby konána. Např. zemědělský podnik, který má nejvyšší potřebu práce v rostlinné výrobě v období březen až říjen, by si neměl stanovit 26týdenní vyrovnávací období od března do srpna a další potom od září do února. V prvním období by měl vysokou potřebu práce a v druhém vyrovnávacím období minimální. Optimální by bylo v tomto případě vyrovnávací období leden až červen a potom červenec až prosinec. Pokud v organizaci působí odborová organizace tak problém odpadá, protože vyrovnávací období je 52 týdnů.

4/ Zvážit, zda by nebylo vhodné si dát vyrovnávací období v měsících místo v týdnech. Od § 86 odst. 3 a 4, kde je řešeno 26 resp. 52 týdenní vyrovnávací období, je možné se podle § 4b odst 1 ZP odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Nebylo by odchýlením ve prospěch zaměstnance to, že by mu vyrovnávací období začínalo 1. 1. a končilo 30. 6., když tímto způsobem máme zajištěno, že doplatek mzdy za toto vyrovnávací období bude zúčtován v měsíci červnu a promítne se nám do průměrného výdělku zaměstnance v následujícím vyrovnávacím období červenec až prosinec? Podle našeho názoru je toto odchýlení ve prospěch zaměstnance, protože pokud skončí 26 týden 1. července (to je v roce 2012), dostane zaměstnanec doplatek za toto vyrovnávací období až v červenci a při zjišťování průměrného výdělku za předchozích 12 kal. měsíců tj. červenec 2011 až červen 2012 se mu do rozhodného příjmu doplatek nepromítne, takže se bude vycházet při jeho zjišťování z vyplácené stálé mzdy, která byla jen 80% průměrného výdělku. Takže bychom počítali 80% z 80%. Na podporu tohoto našeho názoru uvádíme i směrnici EU č. 2003/88/ES, která určuje vyrovnávací období u konta pracovní doby na 6 resp. 12 měsíců.

POZNÁMKA: aby nebyly problémy při kontrole ze strany Inspekce práce, tak by asi bylo vhodné tuto úpravu vysvětlit zaměstnancům a požádat je, aby o toto odchýlení sami požádali např. takto: „*žádám, aby bylo vyrovnávací období u konta pracovní doby v délce 6 měsíců (12 měsíců)*“. Pod tímto textem by byla jména zaměstnanců a jejich podpisy.

5/ Stanovit výši stálé mzdy podle konkrétních podmínek zaměstnavatele. 80% průměrného výdělku je minimum a nic nebrání tomu, dát např. 90%, pokud se jedná jen o krátkodobé výkyvy v poptávce po našich výrobcích. Zaměstnanci by tím měli ve vyrovnávacím období zajištěn vyšší měsíční příjem a v některých případech by se nemuselo doplácet zdravotní pojištění minimálně z minimální mzdy.

6/ Vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 1 týden před začátkem období na něž je pracovní doba rozvržena. V případě změny rozvrhu je třeba včas seznámit zaměstnance s touto změnou. V případě dohody se zaměstnancem je možné dobu seznámení s tímto rozvrhem i zkrátit.

7/ Zajistit řádné vedení účtu pracovní doby zaměstnance v požadovaném rozsahu. Pokud by se na účet pracovní doby uváděla i doba pracovní pohotovosti, mohl by tento účet nahradit evidenci podle § 96 ZP.

8/ Výpočet mzdy by měl být na účtu mzdy zaměstnance proveden tak, že bude samostatně uvedena stálá mzda za příslušný kal. měsíc a samostatně skutečně dosažená mzda. V jednotlivých měsících bez příplatku za práci přesčas, protože zda se jedná o přesčas zjistíme až po skončení vyrovnávacího období.

9/ Vysvětlit zaměstnancům novinku v čerpání dovolené, tj. že jim bude za každý den čerpání odečten počet hodin jejího čerpání a její zůstatek bude uváděn rovněž v hodinách, pokud nebude uplatněn postup s čerpáním dovolené po 8 hodinách (viz v dalším výkladu).

ŘEŠENÍ KONKRÉTNÍCH SITUACÍ, KTERÉ MŮŽOU NASTAT PŘI ZAVÁDĚNÍ KONTA PRACOVNÍ DOBY

VÝPOČET STÁLÉ MZDY ZAMĚSTNANCE

Stálá mzda se zjistí z průměrného výdělku za předchozích 12 kalendářních měsíců. Vzhledem k tomu, že se v § 120 odst. 1 hovoří o mzdě ve **stále měsíční výši**, musíme ji zjistit.

Vlastní postup výpočtu by měl tento:

vezmeme hrubou mzdu za předchozích 12 kal. měsíců a vydělíme ji odpracovanými hodinami v tomto období. Získáme průměrný hodinový výdělek za rozhodné období, který vynásobíme týdenní pracovní dobou a průměrným počtem týdnů připadajících na jeden měsíc v průměrném roce (4,348). Tím získáme průměrný měsíční výdělek, z kterého musíme zaměstnanci poskytnout stálou mzdu nejméně ve výši 80%.

*Např. při zavádění konta pracovní doby od 1. března 2012, bude rozhodným obdobím březen 2011 až únor 2012. U zaměstnavatele je stanovena týdenní pracovní doba 40 hodin. Hrubá mzda zaměstnance v tomto období činila 226124 Kč a odpracoval v něm 1842 hodin. Průměrný hodinový výdělek činí 122,76 Kč a průměrný měsíční výdělek je 21351 Kč ($122,76 \times 40 \times 4,348$). Z této částky vychází 80% 17081 Kč. Vzhledem k tomu, že stálá mzda musí být **nejméně 80%**, můžeme vypočtených 17081 Kč zaokrouhlit směrem nahoru, např. na 17100 Kč. **Tuto částku jsme povinni zaměstnanci vyplácet v plné výši i v kalendářním měsíci, kdy mu nerozvrheme pracovní dobu vůbec.***

V případě, že je v KS sjednáno převedení 120 hodin práce přesčas do následujícího vyrovnávacího období, nesmí být stálá mzda těchto zaměstnanců nižší než **85% jejich průměrného výdělku**.

POZNÁMKA: pokud by zaměstnanec neměl v rozhodném období celých 12 kalendářních měsíců, zjistila by se stálá mzda z průměrného výdělku zjištěného z tohoto kratšího období. Jestliže nebude v tomto rozhodném období alespoň 21 kalendářních dnů, použije se pravděpodobný výdělek. Zjišťování pravděpodobného výdělku by bylo stejné jako u ostatních zaměstnanců, tj. podle § 355 ZP. Zjišťování pravděpodobného výdělku bude aktuální u zaměstnanců, kteří nově nastoupí do zaměstnání a budou ihned zařazeni do konta pracovní doby.

ZJIŠŤOVÁNÍ PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU PRO DALŠÍ VYROVNÁVACÍ OBDOBÍ

Pokud byla v předchozím vyrovnávacím období vykonávána práce v kontu pracovní doby, je třeba za mzdu, pro zjištění průměrného výdělku pro další vyrovnávací období, považovat součet stálých mezd a případný doplatek mzdy. Odpracovanou dobou je skutečně odpracovaná doba za vyrovnávací období. Průměrný výdělek pro další vyrovnávací období se zjistí z rozhodného období, což je opět předchozích 12 kal. měsíců před začátkem vyrovnávacího období.

Např. vyrovnávací období 26 týdnů skončilo k 30. 6. 2012. Nové vyrovnávací období začíná od 1. 7. 2012. Rozhodným obdobím jsou měsíce červenec 2011 až červen 2012.

POMĚRNÁ ČÁST STÁLÉ MZDY ZA NECELÝ KAL. MĚSÍC

Tento postup by se uplatnil v případě, že vyrovnávací období začíná nebo končí v průběhu měsíce a u zaměstnanců, kteří nastoupí do konta pracovní doby nebo z něj vystoupí v průběhu měsíce. Zde se musí vypočítat, kolik činí poměrná část stálé mzdy, kterou musí zaměstnanec dostat za část měsíce.

Vlastní výpočet bude vypadat takto:

stálou měsíční mzdu vydělíme počtem kal. dnů v měsíci a vynásobíme počtem kal. dnů, po které pracoval zaměstnanec v kontu.

Např. v měsíci červnu (30 kal. dnů) je stálá mzda zaměstnance 17100 Kč a v kontu pracoval 17 kal. dnů. Tento zaměstnanec by měl dostat za dobu práce v kontu částku 9690 Kč ($17100:30 \times 17$).

KRÁCENÍ STÁLÉ MZDY PŘI PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI A DOVOLENÉ

Pokud bude zaměstnanec pracující v kontu pracovní doby čerpat dovolenou na zotavenou nebo bude mít překážku v práci, krátí se jeho stálá mzda za neodpracované hodiny dané rozvrhem a poskytne se za ně náhrada mzdy.

Vlastní krácení stálé mzdy bude vypadat takto:

stálou měsíční mzdu vydělíme měsíčním fondem pracovní doby, který vyplývá z rozvrhu směn a vynásobíme odpracovanými hodinami.

Např. v měsíci srpnu měl zaměstnanec se stálou mzdou 17100 Kč odpracovat dle rozvrhu směn 176 hodin. Skutečně odpracoval jen 144 hod. a 32 hodin čerpal dovolenou. Tento zaměstnanec by měl dostat za odpracované hodiny stálou mzdu v částce 13991 Kč. Při průměrném hodinovém výdělkem 98,33 Kč by obdržel náhradu mzdy za dovolenou ve výši 3147 Kč ($98,33 \times 32$). Celkem by za měsíc srpen obdržel 17138 Kč.

POZNÁMKA: při výpočtu krácení stálé mzdy bude vždy záležet na rozvrhu pracovní doby v konkrétním měsíci. Pokud bude v některém měsíci méně rozepsaných hodin a zaměstnanec si bude čerpat dovolenou, obdrží v součtu s náhradou méně než je jeho stálá mzda. Naopak při vyšším počtu rozepsaných hodin a čerpání dovolené, může obdržet částku vyšší než je stálá mzda.

STÁLÁ MZDA PŘI ABSENCI ZAMĚSTNANCE

V případě neomluvené absence by se stálá mzda zaměstnance krátila o neodpracované hodiny dle rozvržené pracovní doby.

PRÁCE PŘESČAS V KONTU PRACOVNÍ DOBY

Při práci v kontu pracovní doby platí, že co je prací přesčas se zjistí až po ukončení vyrovnávacího období. Tzn., že v zúčtování mzdy za měsíc, kdy vyrovnávací období skončilo, bude zaměstnanci proplacena případná práce přesčas. Ta se zjistí porovnáním údajů na účtu pracovní doby, kde je třeba evidovat stanovenou týdenní pracovní dobu a skutečně odpracovanou pracovní dobu. V případě, že je odpracovaná pracovní doba vyšší než fond pracovní doby ve vyrovnávacím období, jedná se o práci přesčas, která bude proplacena s příplatkem minimálně 25% nebo je možno dohodnout náhradní volno. Novinkou od 1. 1. 2012 je možnost sjednat v KS

převedení až 120 hodin práce přesčas do dalšího vyrovnávacího období (v těchto případech pak náleží stálá mzda ve výši 85% průměrného výdělku).

POZNÁMKA: v praxi se může stát, že zaměstnanec naplní fond pracovní doby již před skončením vyrovnávacího období. V tomto případě by mu mohly být případné přesčasové hodiny propláceny průběžně.

POSUZOVÁNÍ MINIMÁLNÍ A ZARUČENÉ MZDY

I při práci v kontu pracovní doby je třeba dodržet minimální a zaručenou mzdu ve vyrovnávacím období (max. 26 resp. 52 týdnů). Tzn., že minimální mzda nebo zaručená mzda nemusí být dodržena ve stálé mzdě, ale musí být dodržena ve vyrovnávacím období. Stálá mzda (80% resp. 85% průměrného výdělku) musí být ale vypočtena minimálně z minimální mzdy (§ 357 odst. 1 ZP). Pokud by po skončení vyrovnávacího období nebyla dodržena nejnižší úroveň minimální resp. zaručené mzdy, je třeba zaměstnanci poskytnout doplatek do těchto sazeb za celé vyrovnávací období.

Např. zaměstnanec pracuje ve druhé skupině prací by měl mít dodrženu zaručenou mzdu ve výši 53,10 Kč na hodinu nebo 8900 Kč na měsíc. Stálá mzda tohoto zaměstnance by neměla být nikdy nižší než 6400 Kč (tj. 80% z minimální mzdy 8000 Kč) resp. 6800 Kč (85% z minimální mzdy 8000 Kč). Sledování, zda byla dodržena částka 8900 Kč resp. 53,10 Kč, by se provedlo až po skončení vyrovnávacího období. V praxi by bylo určitě výhodnější, aby 80% resp. 85% stálé mzdy bylo vypočteno minimálně ze zaručené mzdy zaměstnance, a to i v případě, že by stálá mzda byla vyšší než 80%.

DOPORUČENÍ: aby se předešlo doplatkům zdravotního pojištění minimálně z minimální mzdy, bylo by vhodné stanovit stálou mzdu alespoň ve výši minimální mzdy. Jinak bude zaměstnavatel každý měsíc doplácet zdravotní pojištění z rozdílu mezi stálou mzdou a minimální mzdou. Po skončení vyrovnávacího období se zaplatí zdravotní pojištění z celé výše případného doplatku, ale doplatky za jednotlivé měsíce se již zaměstnavateli nevrátí.

PLACENÍ HODIN ODPRACOVANÝCH V NOCI, V SOBOTU A NEDĚLI A VE ZTÍŽENÉM PROSTŘEDÍ

Za hodiny odpracované v noci, v sobotu a neděli a ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí náleží zaměstnanci příplatky ve výši dle kolektivní smlouvy nebo vnitřního mzdového předpisu. Jejich zúčtování se provede po skončení vyrovnávacího období podle skutečně odpracovaných hodin v těchto obdobích. Odpracované hodiny v noci, v sobotu nebo neděli nebo ve ztíženém prostředí by měly být evidovány na účtu pracovní doby.

PLACENÍ SVÁTKŮ V KONTU PRACOVNÍ DOBY

V případě, že má zaměstnanec plánovanou směnu a práce v důsledku svátku odpadne, přísluší mu i v kontu pracovní doby náhrada mzdy v rozsahu v jakém mu mzda ušla v důsledku svátku nebo se mu jeho měsíční mzda nekrátí. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel zpracovává rozvrh směn, je možné, že směnu nebude vůbec na svátek plánovat. Tím, že nebude mít zaměstnanec na den svátku směnu rozepsanou, tak mu nic neuchází a náhradu mzdy nedostane.

Pokud bude zaměstnanec mít směnu na svátek rozepsanou a do práce půjde, náleží mu za tuto práci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne na poskytnutí příplatku místo náhradního volna. V případě čerpání NV mu náleží za tento den náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

PRACOVNÍ POHOTOVOST A KONTO PRACOVNÍ DOBY

Držení pracovní pohotovosti a vyplácení odměny za pracovní pohotovost nemá vazbu na konto pracovní doby, takže sjednání pracovní pohotovosti a výplata odměny za ni by mohlo proběhnout vždy v měsíci, kdy byla pohotovost sjednána. Doba pracovní pohotovosti se neuvádí ani na účtu pracovní doby, ale uvádí se v evidenci odpracované doby podle § 96 ZP. Případný výkon práce v době pracovní pohotovosti by ale měl vstoupit do konta pracovní doby, protože by mohl ovlivnit délku doby, kdy zaměstnanec pracoval přesčas.

VÝPOČET MZDY PO SKONČENÍ VYROVNÁVACÍHO OBDOBÍ

Za vyrovnávací období náleží zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po skončení vyrovnávacího období souhrn práva na dosaženou mzdu za jednotlivé měsíce vyšší než součet stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit. Tzn., že zaměstnavatel porovná na účtu mzdy zaměstnance součet stálých mezd za vyrovnávací období a součet dosažených mezd za vyrovnávací období a pokud je součet dosažených mezd vyšší, tak rozdíl zaměstnanci v posledním měsíci vyrovnávacího období doplatí. V této fázi výpočtu mzdy se teprve zjistí, zda zaměstnanec pracoval ve vyrovnávacím období přesčas či nikoliv, protože bude porovnána celkem odpracovaná doba s fondem pracovní doby za vyrovnávací období na jeho účtu pracovní doby.

POZNÁMKA: doplatek mzdy za předchozí vyrovnávací období je vhodné zúčtovat zaměstnanci v posledním měsíci tohoto vyrovnávacího období, aby mohl být zahrnut do průměrného výdělku pro další vyrovnávací období, jinak bude zaměstnanec znevýhodněn!

ZJIŠŤOVÁNÍ PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU

Při zjišťování průměrného výdělku se mohou objevit problémy v případě, že zaměstnancům není přidělována práce v plném rozsahu a stálá mzda je vyplácena ve výši 80% resp. 85%. Průměrný výdělek je zjišťován vydělením hrubé mzdy ze předchozích 12 kalendářních měsíců před začátkem vyrovnávacího období odpracovanou dobou v tomto období. Za odpracovanou pracovní dobu by se měla považovat i doba, kdy zaměstnanci nebyla v některých obdobích přidělována práce. Např. pokud je stálá mzda 80% průměrného výdělku, měla by se započíst odpracovaná doba v rozsahu určeném stejným procentem jako stálá mzda. Tzn., že v měsíci s fondem pracovní doby 160 hodin by se jako odpracovaná doba započítalo 128 hodin ($160 \times 0,80$). Tento postup by byl použitelný pouze v případě, že by zaměstnanci nebyla přidělována práce po většinu vyrovnávacího období. Pokud by se jednalo o nepřidělování práce pouze v jednom měsíci a v ostatních měsících by byla práce přidělována ve větším rozsahu, čímž by došlo k naplnění fondu pracovní doby za vyrovnávací období, není třeba provést zápočet za měsíc, kdy nebyla práce přidělována.

DOPORUČENÍ: po skončení vyrovnávacího období vždy porovnat odpracovanou dobu s fondem pracovní doby. V případě výrazného nenaplnění fondu pracovní doby ve vyrovnávacím období, udělat kroky k zrealizování průměrného výdělku, a to buď v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, jinak by mohlo dojít k tomu, že průměrný výdělek pro další vyrovnávací období by byl takový, že jeho 80% by bylo vyšších než průměrný výdělek před zavedením konta.

NÁHRADA MZDY V DOBĚ PRVNÍCH 21 KAL. DNŮ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

V případě pracovní neschopnosti zaměstnance mu náleží v době prvních 21 kal. dnů náhrada mzdy podle § 192 ZP. Při poskytování náhrady je třeba vycházet z rozvrhu směn, které měl zaměstnanec rozepsané na toto období. Výše náhrady by se měla podle našeho názoru vypočítat z průměrného výdělku zaměstnance za předchozích 12 kal. měsíců a nikoliv jen ze stálé mzdy, která tvoří jen 80% průměrného výdělku. Vzhledem k tomu, že tato situace není nikde popsána, doporučujeme si ji zakotvit do KS nebo vnitřního předpisu např. takto: „*při výpočtu náhrady mzdy v prvních 21 kal. dnech PN se bude vycházet z průměrného výdělku zjištěného za předchozích 12 kal. měsíců před začátkem vyrovnávacího období*“. JE TO PRAVDA?????

NEMOCENSKÉ V KONTU PRACOVNÍ DOBY

Od 22. kal. dne PN náleží zaměstnanci nemocenské. Výše nemocenského se i v případě uplatnění konta pracovní doby zjistí podle zákona o NP. Tzn., že rozhodným obdobím bude 12 kal. měsíců před kal. měsícem, ve kterém vznikla nemoc. Zde může být problém v tom, že do rozhodného období vstoupí více měsíců, ve kterých měl zaměstnanec jen stálou mzdu (80%) a tyto měsíce mu rozmělní denní vyměřovací základ.

Např. zaměstnanec pracuje v kontu od 1. 1. 2012 a vyrovnávací období je 52 týdnů. Nemoc vznikla v měsíci srpnu 2012 a rozhodným obdobím pro výpočet nemocenského je proto srpen 2011 až červenec 2012. Do tohoto období připadlo 7 měsíců, kdy měl zaměstnanec jen stálou mzdu (80%), takže jeho denní vyměřovací základ bude nižší, než kdyby v kontu nepracoval.

Po skončení vyrovnávacího období (max. 26 resp. 52 týdnů) se tento pokles pokryje doplatkem mzdy za vyrovnávací období.

DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU V KONTU PRACOVNÍ DOBY

Vzhledem k tomu, že konto pracovní doby je jiným (ve většině případů nerovnoměrným) rozvržením pracovní doby, je třeba posuzovat nárok na dovolenou a její čerpání podle § 213 odst. 4 ZP, který zní:

Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

Z této definice vyplývá, že je třeba vždy vycházet z počtu směn, vyplývajících ze stanovené týdenní pracovní doby, připadající na roční období. Tzn., že se vezme plánovaný počet směn v kal. roce, vynásobí počtem týdnů dovolené u zaměstnavatele (4, 5 nebo více týdnů) a vydělí se počtem týdnů v roce (52,14 v nepřestupném roce nebo 52,28 v roce přestupném). Výsledný počet dnů dovolené se zaokrouhlí na půldny (§ 216 odst. 4 ZP).

Vzhledem k tomu, že v kontu pracovní doby mohou být směny různě dlouhé, je možné nárok na dovolenou přepočítat na hodinový fond. *Např. zaměstnanci se 40hodinovou týdenní pracovní dobou s nárokem na 4 týdny dovolené by takto vznikl nárok na 160 hodin dovolené (40x4).* Při čerpání dovolené by z tohoto celkového počtu hodin byl odečten počet hodin podle plánované délky směny a poskytnuta náhrada mzdy za tento počet hodin. I v tomto případě ale platí, že dovolenou nelze čerpat po hodinách (minimální délka dovolené je půlden).

POZNÁMKA: vzhledem k tomu, že při práci v kontu pracovní doby může mít zaměstnanec v rámci rozvrhu směn rozepsanou i práci přesčas (zda se o ni jedná se ale zjistí až po skončení vyrovnávacího období), je třeba se vždy držet celkového nároku na dovolenou spočteného v hodinách, který by ve výše uvedeném příkladu neměl překročit 160 hodin.

DOPORUČENÍ: jako jedna z variant pro čerpání dovolené v kontu by se mohl uplatnit takový způsob, že na období dovolené bude zaměstnavatel vždy rozepisovat osmihodinové směny.

MOŽNOST PŘEVODU 120 HODIN PRÁCE PŘESČAS DO DALŠÍHO VYROVNÁVACÍHO OBDOBÍ A JEHO DOPAD NA Odstupné

Podle § 86 odst. 4 je možné v kolektivní smlouvě sjednat převod nejvýše 120 hodin práce přesčas do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období. V tomto případě náleží zaměstnancům stálá mzda ve výši 85% průměrného výdělku místo 80%, které platí obecně. Tito zaměstnanci jsou dále zvýhodněni zvýšenou výší odstupného v případě skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů. Tomuto zaměstnanci náleží podle § 67 odst. 1 písm. d) odstupné nejméně ve výši:

součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

Tzn., že zaměstnanci, který odpracoval u zaměstnavatele alespoň 2 roky by náleželo odstupné nejméně ve výši šestinásobku průměrného výdělku (3 + 3).

LIMIT PRÁCE PŘESČAS V KONTU PRACOVNÍ DOBY

I v kontu pracovní doby platí, že zaměstnavatel může nařídít práci přesčas v rozsahu do 8 hodin týdně a 150 hodin v kal. roce. Na základě dohody se zaměstnancem je možné konat práci až do celkového rozsahu práce přesčas tj., do 208 hod. za 26 týdnů resp. 416 hod. za 52 týdnů. S ohledem na povahu konta pracovní doby není možné limity práce přesčas sledovat, protože zaměstnavatel předem neví, zda nařizovaná práce bude mít povahu práce přesčas či nikoliv.

Pokud by se ale po skončení vyrovnávacího období zjistilo, že došlo k překročení celkového limitu práce přesčas, musí být za tyto překročené hodiny poskytnuto náhradní volno. *Např. zaměstnanec, který ve vyrovnávacím období 26 týdnů odpracoval celkem 220 hodin práce přesčas, bude muset vyčerpat 12 hodin náhradního volna (220-208), aby nebyl překročen celkový limit práce přesčas.*

ODPOČINEK MEZI SMĚNAMI PŘI KONTU PRACOVNÍ DOBY

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny by měl být alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Odpočinek lze zkrátit až na 8 hodin za podmínky, že

následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení. Délka směny i u konta pracovní doby může činit nejvýše 12 hodin. Zkrácení odpočinku pod 12 hodin je tedy možné jen prací přesčas. Vzhledem k tomu, že v kontu pracovní doby není možné v průběhu vyrovnávacího období říci, zda se jedná o práci přesčas nebo ne, mohla by být teoreticky délka směny až 16 hodin aniž by byl porušen ZP. Pochopitelně, že následující den by byla potřeba odpočinek mezi směnami prodloužit.

PRÁCE VE DNECH PRACOVNÍHO KLIDU A ODPOČINEK V TÝDNU

V kontu pracovní doby je třeba rovněž dodržovat § 91 ZP o práci ve dnech pracovního klidu, tj. ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu a ve svátek. Zaměstnavatel může v těchto dnech nařídít pouze práce uvedené v § 91 odst. 3 a 4, tj. naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní práce a práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, kulturních a tělovýchovných potřeb obyvatelstva, práce v dopravě a krmení a ošetřování zvířat. V ostatních případech lze práci ve dnech pracovního klidu sjednat. To bude aktuální např. u prací ve stavebnictví.

Pokud je v kolektivní smlouvě sjednán převod 120 hodin práce přesčas do následujícího vyrovnávacího období, je možno ve dnech pracovního klidu nařídít výkon prací uvedených v § 91 odst. 3 a 4 nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích (§ 91 odst. 5). Sjednat lze v těchto dnech výkon práce i ve větším rozsahu než je zde uvedeno.

I při uplatnění konta pracovní doby je třeba dodržovat nepřetržitý odpočinek v týdnu podle § 92 ZP.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PŘED UPLYNUTÍM VYROVNÁVACÍ OBDOBÍ A NÁSTUP DO ZAMĚSTNÁNÍ V PRŮBĚHU VYROVNÁVACÍHO OBDOBÍ

V těchto případech se musí vyjít z fondu pracovní doby připadajícího na období od vstupu do zaměstnání do skončení vyrovnávacího období resp. z fondu pracovní doby od zahájení vyrovnávacího období do skončení pracovního poměru. Při vstupu do zaměstnání budeme u nového zaměstnance vypočítávat zaručenou mzdu 80% z pravděpodobného výdělku. Při skončení pracovního poměru v průběhu vyrovnávacího období bude třeba podle účtu mzdy zaměstnanci provést porovnání stanovené týdenní pracovní doby za období výkonu práce a skutečně odpracované doby. V případě, že skutečně odpracovaná doba je v tomto období vyšší než stanovená, bude zaměstnanci náležet doplatek ke stálé mzdě.