VIII.3.4 Konto pracovní doby (§ 86 a násl.)

Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Při uplatnění konta pracovní doby se předpokládá, že zaměstnavatel bude zaměstnanci rozvrhovat práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě (tj. rozsah rozvržené týdenní pracovní doby zaměstnance nemusí ani v průměru odpovídat stanovené týdenní, zkrácené stanovené týdenní či sjednané kratší pracovní době zaměstnance) a délka pracovní doby se tak může v jednotlivých týdnech lišit.

Podmínkou aplikace konta pracovní doby je jeho sjednání v kolektivní smlouvě nebo stanovení vnitřním předpisem zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

Z aplikace konta pracovní doby zákoník práce výslovně vylučuje zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 (tj. stát, územní samosprávný celek, státní fond atd.).

Rovněž u konta pracovní doby je třeba stanovit vyrovnávací období. Vyrovnávací období představuje dobu, po kterou bude konto pracovní doby uplatňováno. Vyrovnávací období nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. V kolektivní smlouvě lze vyrovnávací období vymezit maximálně na 52 týdnů. Po skončení vyrovnávacího období se posuzuje rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou v průběhu vyrovnávacího období.

Proto jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období než 26 (respektive 52) týdnů, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

Výlučně na základě ujednání v kolektivní smlouvě je možné započtení případné práce přesčas odpracované v kontu pracovní doby v určitém vyrovnávacím období v rozsahu maximálně 120 hodin do pracovní doby zaměstnance v následujícím vyrovnávacím období a s tím související zvýšení minimální výše stálé mzdy na 85 % průměrného výdělku zaměstnance. Zaměstnavatel, který zavedl konto pracovní doby vnitřním předpisem, tuto možnost nemá.

Zavedení konta pracovní doby je spojeno s povinností zaměstnavatele vést přesnou evidenci pracovní doby a mzdy formou účtu pracovní doby a účtu mzdy.

Na účtu pracovní doby se vykazuje (§ 87 odst. 2):

- stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba;
- rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny;
- odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

Na účtu mzdy se vykazuje (§ 120 odst. 3):

- stálá mzda zaměstnance;
- dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek.

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 (§ 97 odst. 5).

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 (§ 98 odst. 2).

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.