

XIX.8 Mzda při uplatnění konta pracovní doby (§ 120 a 121)

Při uplatnění konta pracovní doby (§ 86 a 87) zákoník práce upravuje odlišný způsob poskytování mzdy. Umožňuje poskytovat zaměstnanci ve vyrovnávacím období mzdu ve stejné měsíční výši bez ohledu na jeho sjednaná nebo stanovená práva (tzv. stálou mzdu). Stálou mzdu lze sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance však nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku.

Uplatní-li se v kontu pracovní doby postup dle § 86 odst. 4, přísluší zaměstnanci stálá mzda, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku.

Zaměstnavatel za tím účelem vede účet mzdy zaměstnance, na kterém vykazuje:

- stálou mzdu zaměstnance; a
- dosaženou mzdu zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle zákoníku práce a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek.

Na konci vyrovnávacího období zaměstnavatel obě částky na účtu mzdy vzájemně porovná. Jestliže je souhrn práv po ukončení vyrovnávacího období nebo po skončení pracovního poměru na dosaženou mzdu vyšší než souhrn stálých mezd, které byly zaměstnanci vyplaceny, je zaměstnavatel povinen doplatit zaměstnanci vykázaný rozdíl. Stálá mzda se poskytuje za pracovní dobu rozvrženou v příslušném kalendářním měsíci. Stálá mzda přísluší zaměstnanci i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Stálá mzda zaměstnanci naopak nepřísluší za dobu rozvrženou zaměstnavatelem, po kterou tento zaměstnanec nepracuje. V tomto případě tedy dochází ke krácení stálé mzdy.