

Konto pracovní doby z právního hlediska

V rámci projektu „Sladování práce a rodiny: možnosti a perspektivy pro zaměstnavatele“ zpracovala JUDr. Eva Dandová pro Gender Studies, o.p.s. právní expertízu o kontě pracovní doby. Níže přinášíme její stručné shrnutí.

Konto pracovní doby shrnutí problematiky

1. Konto pracovní doby je druh **nerovnoměrně rozvržené pracovní doby**, které může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis organizace.
2. Znamená, že v některých týdnech zaměstnavatel přiděluje práci nad rámec pracovní doby, zatímco v jiných týdnech v malém nebo žádném rozsahu. Za odvedenou práci dostává zaměstnanec nebo zaměstnankyně (předem dohodnutou) část mzdy. **Pro zavedení konta pracovní doby není potřeba souhlas zaměstnance či zaměstnankyně.**
3. Konto pracovní doby (ani zkrácení stanovené pracovní týdenní doby pod zákonem daný rozsah) **nelze** uplatnit u zaměstnavatelů vyjmenovaných v zákoníku práce, kterými jsou: stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvkové organizace, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí nebo u zaměstnanců a zaměstnankyň veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízení.
4. Pokud chce zaměstnavatel zavést konto pracovní doby, má ze zákona povinnost vést **účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnaných**; je také povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou.
5. Výhodou konta pracovní doby pro zaměstnané je, že při omezení výroby mají zajištěn pracovní poměr a stálou mzdu ve výši nejméně 80 % průměrné mzdy. Nevýhodou konta pracovní doby je, že koná-li zaměstnanec či zaměstnankyně na počátku vyrovnávacího období práci přesčas, může dojít v další části vyrovnávacího období k jejímu „spotřebování“ v důsledku nedostatku práce, což pro zaměstnance či zaměstnankyni znamená ztrátu nároku na mzdové zvýhodnění za práci přesčas (příplatek za práci přesčas).
6. Pro zaměstnavatele je výhodou, že i v období recese stabilizuje kvalifikované zaměstnance a zaměstnankyně a nemusí je propouštět. Pro zaměstnavatele představuje konto pracovní doby nevýhodu v tom, že když nezajistí dostatek zakázek a nezajistí odbyt, může dojít k tomu, že nízká úroveň zisku nezajistí pokrytí nákladů výroby a mzdových nákladů.