

22. 1. 2007

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Jak pružně upravit pracovní dobu

Nový zákoník práce: mzda podle konta pracovní doby - podrobný výklad

Zdroj: **Právo**

Datum: 22.01.2007

Název: Jak pružně upravit pracovní dobu

Ročník: 17

Číslo: 018

Autor: Ladislav Jouza

Str.: 13 - Celostátní

Pořadí: 01

Rubrika: Firma - servis

Oblast: Tisk celostátní

Zpracováno: 22.01.2007 06:38:23

Identifikace: PR20070122000062

Text:

Nový **zákoník** práce: mzda podle konta pracovní doby - podrobný výklad

Nový **Zákoník** práce s účinností od 1. ledna 2007 zavádí zejména pro podnikatele novinku. Jedná se o **právní úpravu** tzv. konta pracovní doby v § 86 a 87. Umožní zaměstnavatelům podnikatelského typu pružně upravovat pracovní dobu a přidělovat práci podle svých výrobních možností.

Konto pracovní doby je zvláštní druh nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, které může obsahovat jen kolektivní smlouva, případně vnitřní **předpis** zaměstnavatele. K využití konta pracovní doby a délce období musí mít firma předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců. Musí se s tím seznámit nejpozději týden před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena. Konto pracovní doby není možné použít při pracích konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nemůže být zavedeno rovněž u zaměstnanců tzv. nepodnikatelských subjektů uvedených v § 109 odstavec 3 NZP. Jsou to například zaměstnanci státu, územních samosprávných celků, příspěvkových organizací, státních fondů a školských právnických osob.

Délka směny

Vyrovňovacím obdobím se rozumí časový úsek, v němž budou zaměstnanci pracovat podle konta pracovní doby. Při uplatnění konta pracovní doby nemůže vyrovňovací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Délka směny při uplatnění konta pracovní doby může činit nejvýše 12 hodin.

Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba; rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny, včetně začátku a konce směny, a odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

Zaměstnavatel je povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou. Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období než 52 týdnů, posuzuje se rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní

dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

Nová úprava nerovnoměrného rozvržení stanovené týdenní pracovní doby bude vyžadovat ze strany zaměstnavatelů, kteří se pro ni rozhodnou, přesnou evidenci jak pokud jde o účet pracovní doby, tak i na účtu mzdy, která je zaměstnanci jako stálá mzda zaměstnavatelem vyplácena.

Rozdíly, které vzniknou po skončení vyrovnávacího období, nebo při skončení pracovního poměru, bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyrovnat.

Individuální úprava není možná

Nová úprava vychází z předpokladu, že konto pracovní doby by mělo být možné sjednat výlučně v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. V jednotlivé smlouvě, například v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti, její úprava není možná.

Bude však potřebné, aby zaměstnavatel dopředu získal předchozí souhlas s kontem pracovní doby od všech zaměstnanců, kteří budou podle tohoto konta pracovat. Je to z toho důvodu, že nebude muset být naplněno **právo** zaměstnance pracovat po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Určení stálé mzdy

Mzdové otázky v souvislosti s kontem pracovní doby upravuje § 120 a 121. Zaměstnancům, u nichž firma s jejich souhlasem uplatní konto pracovní doby, přísluší za vyrovnávací období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši sjednaná v kolektivní smlouvě, nebo stanovená vnitřním předpisem (tzv. stálá mzda).

Tato mzda nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku zaměstnance. Pro určení stálé mzdy je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích (§ 354 odst. 4). Bude-li např. zaměstnavatel uplatňovat konto pracovní doby únorem 2007, rozhodným obdobím pro výpočet průměrného výdělku pro účely stálé mzdy je období měsíců únor 2006 až leden 2007.

Zaměstnavatel musí ke stanovení stálé mzdy zjistit průměrný výdělek zaměstnance a potom určit stálou mzdu v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu pro účely konta pracovní doby.

V kolektivní smlouvě sjedná nebo ve vnitřním předpisu stanoví bod, že např. "pro účely konta pracovní doby je stálá mzda ve výši 85 % průměrného výdělku zaměstnance". Příslušný zaměstnanec, např. mzdová účetní, pak při uplatňování mzdových nároků zaměstnance v průběhu konta pracovní doby musí zjistit průměrný výdělek každého zaměstnance.

Pokud by zaměstnavatel nezjišťoval pro tyto účely průměrný výdělek, mohl by porušit **zákon** v tom, že by určil stálou mzdu pod stanovenou hranici 80 % průměrného výdělku.

Tento postup nebude vyvolávat žádné pochybnosti, pokud v průběhu kalendářního roku bude zaměstnavatelem uplatněno jen jedno vyrovnávací období při kontu pracovní doby, například 6 měsíců. Problémy mohou nastat tehdy, jestliže v kalendářním roce bude uplatněno konto pracovní doby vícekrát a bude se hodnotit několik vyrovnávacích období, např. dvakrát po 6 měsících.

V těchto případech bude třeba v rozhodném období zjišťovat hrubou mzdu dosaženou před uplatněním konta pracovní doby a stálou mzdu, která byla vyplácena v rámci konta pracovní doby.

PŘÍKLAD: Zaměstnavatel určil vyrovnávací období 26 kalendářních týdnů a výši stálé mzdy stanovil na 85 % průměrného výdělku. Jako začátek vyrovnávacího období určil únor 2007. Rozhodným obdobím pro určení stálé mzdy je hrubý výdělek dosažený v měsících únor 2006 až leden 2007. Vyrovnávací období skončí po 26 týdnech, tedy 1. srpna 2007. Dne 2. srpna 2007 nastane další šestiměsíční období pro konto pracovní doby. K tomu účelu je třeba znovu zjistit stálou mzdu a to z průměrného výdělku dosaženého v rozhodném období 12 měsíců - srpen 2006 až červenec 2007.

V tomto rozhodném období 12 měsíců musí zaměstnavatel vzít v úvahu hrubou mzdu, zúčtovanou zaměstnanci k výplatě před uplatněním prvního konta pracovní doby (srpen 2006 až leden 2007), a hrubou mzdu, vyplacenou mu jako stálou mzdu při uplatnění tohoto konta pracovní doby (únor 2007 až červenec 2007).

Na uvedeném příkladu je patrné, že mohou nastat určité změny ve výši průměrného výdělku

zaměstnance. Průměrný výdělek v prvním případě může být vyšší, ve druhém případě proti předcházejícímu nižší. Je to způsobeno tím, že do rozhodného období 12 měsíců, z něhož se zjišťuje průměrný výdělek pro určení stálé mzdy, jednak spadá hrubá mzda dosažená před kontem pracovní doby, která může být vyšší než stálá mzda v průběhu konta pracovní doby.

Vyrovnaní výdělku

Aby mohl zaměstnavatel splnit veškeré **zákonné povinnosti** na úseku konta pracovní doby, bude muset vykazovat na účtu zaměstnance jeho stálou mzdu a dosaženou mzdu za kalendářní měsíc, na kterou zaměstnanci vzniklo **právo** podle **Zákoníku** práce a podle sjednaných podmínek.

Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených mezd. Jestliže po uplynutí tohoto období, nebo po skončení pracovního poměru souhrn **práva** zaměstnance na dosaženou mzdu za jednotlivé kalendářní měsíce je vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit. Stálá mzda se poskytne za pracovní dobu rozvrženou v příslušném kalendářním měsíci. Přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném měsíci pracovní dobu nerozvrhne.

PŘÍKLAD: Vyrovnávací období je šest měsíců (26 týdnů). Zaměstnanec má stálou mzdu 14 tisíc korun, součet stálých mezd je tedy 84 tisíc korun. Zaměstnanec však v tomto období si vydělal (dosažená mzda) podle konta pracovní doby 90 tisíc korun. Zaměstnavatel je povinen mu doplatit 6 tisíc korun.

Může nastat opačný případ. Po skončení vyrovnávacího období nebo při skončení pracovního poměru je dosažená mzda nižší než součet vyplacených stálých mezd. Zaměstnavatel neposkytne část mzdy (náhrady), která odpovídá stálé mzdě za dobu, kdy zaměstnanec nepracoval, ačkoli podle rozvrhu pracovní doby pracovat měl. Jedná se např. o dovolenou, překážky v práci na straně zaměstnance apod. Pokud by rozdíl v dosažené a stálé mzdě byl způsoben jinými důvody, zaměstnavatel takto postupovat nemůže a není oprávněn mu srazit rozdíl mezi vyplacenou stálou mzdou a dosaženou mzdou.

PŘÍKLAD: Za vyrovnávací období zaměstnavatel poskytl zaměstnanci stálou mzdu v částce 84 tisíc korun. Zaměstnanec však dosáhl výši mzdy jen v částce 80 tisíc korun. V období, kdy zaměstnanec pracoval podle konta pracovní doby, čerpal dovolenou na zotavenou a firma mu za ni poskytla náhradu mzdy ve výši 1000 korun. Tuto částku si může zaměstnavatel odečíst ze součtu stálých mezd (84 tisíc - jednoho tisíce = 83 tisíc korun). I když zaměstnanec "si vydělal" jen 80 tisíc korun a zaměstnavatel mu poskytl stálou mzdu 84 tisíc, nemůže si tři tisíce korun srazit, ale jen jeden tisíc korun, jako náhradu mzdy za dovolenou.

Dovolená

Je nutné počítat s tím, že v období konta pracovní doby bude zaměstnanec čerpat dovolenou na zotavenou nebo bude mít jiné překážky v práci, za něž se poskytuje náhrada mzdy.

Náhradu mzdy za dobu dovolené bude zaměstnavatel zjišťovat z hrubého výdělku, dosaženého v předchozím kalendářním čtvrtletí. Při uplatnění konta pracovní doby se bude jednat o stálou mzdu, a nikoli mzdu dosaženou. Výpočet průměrného výdělku pro účely náhrady mzdy za dovolenou bude tedy závislý na výši stálé mzdy za období konta pracovní doby a počtu odpracovaných hodin. Bude-li např. počet odpracovaných hodin nízký, průměrný hodinový výdělek bude vyšší. V opačném případě, kdy z provozních důvodů bude vyšší potřeba práce a tedy i počet odpracovaných hodin, bude průměrný hodinový výdělek nižší.

PŘÍKLADY: Zaměstnanec měl stálou mzdu 18 tisíc korun a v kalendářním čtvrtletí odpracoval 240 hodin. Jeho průměrný hodinový výdělek pro účely náhrady mzdy bude 225 Kč (54 tisíc děleno 240). Zaměstnanec měl stejnou stálou mzdu (18 tisíc korun), ale odpracoval 300 hodin. Jeho průměrný výdělek bude 180 Kč.

Průměrný hodinový výdělek se bude požívat pro poskytnutí náhrady mzdy za dobu překážek v práci

kratších než jedna směna (např. ošetření u lékaře). Denní a měsíční průměrný výdělek bude rozhodující pro poskytování náhrady mzdy za dovolenou nebo pro náhradu škody apod. Průměrný hrubý měsíční výdělek se zjistí tak, že se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí jeho týdenní pracovní dobou a koeficientem 4,348 (průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce).

Příplatky za práci

S ohledem na podnikatelské a výrobní potřeby zaměstnavatele budou časté situace, kdy zaměstnanec bude konat práci v průběhu konta pracovní doby přesčas, v noci, ve svátek, ve ztíženém pracovním prostředí, v sobotu a v neděli.

Podle § 98 odst. 2 se prací přesčas při uplatnění konta pracovní doby rozumí práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 87 odst. 4. Zaměstnavatel bude moci posoudit, zda se jednalo o práci přesčas, teprve po skončení vyrovnávacího období a bude postupovat podle § 114 NZP. Za přesčasové hodiny bude poskytovat náhradní volno nebo příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku.

PŘÍKLAD: U zaměstnavatele je stanovena pracovní doba 40 hodin týdně a vyrovnávací období pro konto pracovní doby je 26 týdnů. Rozsah přesčasové práce se zjistí tak, že se týdenní pracovní doba vynásobí počtem týdnů ve vyrovnávacím období (40 hodin x 26 týdnů = 1040 hodin). Počet odpracovaných hodin nad tento rozsah se bude posuzovat jako přesčasová práce. To ovšem zaměstnavatel ani zaměstnanec nemůže zjistit v průběhu vyrovnávacího období, ale až po jeho skončení.

Další příplatky, případně mzda, jako např. za práci ve svátek (§ 115 odst. 2), za noční práci (§ 116), ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117), za práci v sobotu a v neděli (§ 118), se započítají do dosažené mzdy za práci podle konta pracovní doby. Dosaženou mzdu povede zaměstnavatel na účtu mzdy zaměstnance pro možnost srovnání rozdílů mezi dosaženou a stálou mzdou.

O autorovi: Ladislav Jouza (Autor je odborník na **pracovní právo** a spolupracovník Firmy)

<<<Konec>>>