



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra ekonomiky

Bakalářská práce

Konta pracovní doby

Vypracoval: Dana Fryková
Vedoucí práce: doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.

České Budějovice 2014

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Dana FRYKOVÁ**
Osobní číslo: **E11675**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**
Název tématu: **Konta pracovní doby**
Zadávající katedra: **Katedra ekonomiky**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je analyzovat uplatňování pružného nástroje v oblasti zaměstnávání pracovních sil a zaměřit se na faktory, omezující jeho využívání

Osnova:

1. Literární rešerše
2. Srovnání uplatnění kont pracovní doby v České republice a ve vybrané zemi EU
3. Analýza využívání kont pracovní doby v podmínkách vybraného podnikatelského subjektu
4. Perspektivy dalšího uplatnění kont pracovní doby

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná
Seznam odborné literatury:

VÁCLAVKOVÁ, Lucie. "Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích." Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference: Svět práce v globalizované ekonomice. 2007.

HÚRKA, Petr, Helena ÚLEHLOVÁ a Radana GOGOVÁ. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů 2012. Praha, ANAG. ISBN 978-80-7263-759-1, 295 s.

SOBOTKA, Martin. "Některá konkrétní opatření zaměstnavatelů v situaci "krize". in Dávid R., Neckář J., Sehnálek D., (Editors). COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition, Brno: Masaryk University, 2009, ISBN 978-80-210-4821-8.


Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
Katedra ekonomiky

Datum zadání bakalářské práce: 8. března 2013

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2014


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (25)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 12. března 2013

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 30.4.2014

.....

Dana Fryková

Poděkování

Děkuji vedoucí práce doc. Ing. Ivaně Faltové Leitmanové, CSc. za odbornou pomoc při zpracování bakalářské práce.

Dále děkuji provoznímu řediteli společnosti XY za poskytnutí veškerých interních materiálů, které byli stěžejní k vytvoření této práce, a za čas, který mi věnoval.

Obsah

1	ÚVOD	1
2	LITERÁRNÍ REŠERŠE	2
2.1	<i>Pracovní doba</i>	2
2.1.1	Právní úprava a definice pracovní doby	2
2.1.2	Délka pracovní doby	3
2.1.3	Rozvržení pracovní doby	5
2.1.3.1	Rovnoměrné rozvržení pracovní doby	6
2.1.3.2	Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	7
2.1.3.3	Konto pracovní doby	8
2.1.3.4	Pružné rozvržení pracovní doby	8
2.1.4	Práce přesčas	10
2.1.5	Noční práce	11
2.1.6	Pracovní pohotovost	12
2.1.7	Evidence pracovní doby	12
2.2	<i>Konto pracovní doby</i>	13
2.2.1	Definice a princip konta pracovní doby	13
2.2.2	Režim konta pracovní doby	14
2.2.3	Uplatnění konta pracovní doby	15
2.2.4	Další povinnosti zaměstnavatele	15
2.2.4.1	Účet pracovní doby zaměstnance	16
2.2.4.2	Účet mzdy zaměstnance	17
2.2.5	Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby	17
2.2.6	Překážky v práci v kontu pracovní doby	18
2.2.7	Dovolená v kontu pracovní doby	20
2.2.8	Placený svátek v kontu pracovní doby	21
2.2.9	Odměňování při kontu pracovní doby	21
2.3	<i>Flexibilní formy práce</i>	23
2.3.1	Flexibilní formy práce v Evropě	23
2.3.2	Model flexicurity	25
2.3.3	Flexibilní formy práce v České republice	25
2.3.4	Flexibilní formy práce na Slovensku	26
2.4	<i>Srovnání kont pracovní doby v České republice a na Slovensku</i>	27
2.4.1	Srovnání právní úpravy kont pracovní doby	27
2.4.2	Srovnání využívání kont pracovní doby	28

3	CÍL, METODIKA	30
4	PRAKTICKÁ ČÁST	32
4.1	<i>Analýza využívání kont pracovní doby ve vybrané společnosti</i>	32
4.1.1	Představení společnosti	32
4.1.2	Působení společnosti v České republice	33
4.1.3	Konto pracovní doby ve společnosti XY	34
4.1.3.1	Rozvržení pracovní doby	35
4.1.3.2	Dovolená	37
4.1.3.3	Mzda	37
4.1.3.4	Účet pracovní doby	42
4.1.3.5	Účet mzdy zaměstnance	44
4.1.3.6	Vyúčtování na konci vyrovnávacího období	44
4.1.4	Analýza kont pracovní doby ve společnosti XY	47
4.1.5	Návrhy na zlepšení pro společnost XY	56
4.2	<i>Perspektivy dalšího uplatnění konta pracovní doby</i>	57
5	ZÁVĚR	58
6	SUMMARY	60
7	PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY A OSTATNÍCH ZDROJŮ	61
8	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	63
9	PŘÍLOHY	64

1 ÚVOD

Podnikatelé se v současné době nachází ve složité situaci, a to z přetrvávajících důsledků ekonomické krize. Kvůli poklesu poptávky po jejich výrobcích jsou nuceni propouštět i velmi kvalifikované zaměstnance. Od 1.1.2007 však mohou tento problém vyřešit jednoduše pomocí nového způsobu rozvržení pracovní doby, konta pracovní doby. Tento institut totiž umožňuje zaměstnavateli rozvrhovat zaměstnancům pracovní dobu podle aktuální poptávky po výrobcích.

Konto pracovní doby, téma této bakalářské práce, splňuje tedy jednu z důležitých funkcí pracovního práva – funkci ochrannou, kdy zákon poskytuje zaměstnancům určitou míru jistoty práce a stálého příjmu.

Struktura této bakalářské práce je rozdělena na dvě části, a to teoretickou a praktickou. Teoretická část se věnuje základním pojmům, které se týkají pracovní doby a konta pracovní doby. Je zde popsán princip konta pracovní doby, uplatnění konta pracovní doby, povinnosti zaměstnavatele při institutu konta pracovní doby a pracovní-právní souvislosti s kontem pracovní doby. V teoretické části je také vysvětlen pojem flexibilních forem práce, včetně jejich využití v evropských zemích. Tato část ještě obsahuje srovnání kont pracovní doby v České a Slovenské republice.

Praktická část je zaměřena na analýzu společnosti využívající konta pracovní doby a perspektivy dalšího uplatnění kont pracovní doby. Je zde vysvětleno pomocí modelových příkladů, jak konto pracovní doby funguje v dané společnosti a dotazníkovým šetřením zjištěno, jak vyhovuje zaměstnancům.

2 LITERÁRNÍ REŠERŠE

2.1 Pracovní doba

Pracovní doba je z pohledu zaměstnance jednou z nejvýznamnějších pracovních podmínek. V práci totiž tráví většinou alespoň třetinu dne, a má tedy oprávněný zájem vědět, v jak dlouhých směnách bude pracovat a jakým způsobem bude jeho pracovní doba rozvržena. Rozvržení pracovní doby mu také určuje, kdy bude mít volný čas na odpočinek, rodinu a své zájmy. Pracovní den zaměstnance se tedy skládá z pracovní doby a doby odpočinku.

Pracovní doba je institut, který upravuje obsah pracovního poměru z pohledu času. Určuje konkrétní časové úseky, ve kterých se bude realizovat pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

2.1.1 Právní úprava a definice pracovní doby

První pokus o úpravu pracovní doby na našem území byl již horní zákon Václava II. z let 1300 až 1305. Zcela kompletní úpravou pracovně právních vztahů byl až zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (první). Od roku 2000 byla právní úprava výrazně ovlivněna Evropskou unií – novela zákoníku č. 155/2000 Sb. V této právní úpravě již posiloval trend flexibility z hlediska doby výkonu práce¹. A 1. ledna 2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (druhý, stávající), ve kterém byla provedena změna definice pracovní doby a zaveden institut konta pracovní doby. Poslední novela zákoníku práce je v platnosti od 1.1.2012.

Právní úprava pracovní doby stanovuje délku pracovní doby, podmínky a rozsah práce přesčas, noční práce, pracovní pohotovosti a dále obsahuje způsoby rozvržení pracovní doby, doby odpočinku mezi směnami a v týdnu.

Právní úprava pracovní doby a dob odpočinku je zakotvena především v ustanoveních §78 - §99 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce). Pracovní doba je zde definována jako „doba, v níž je

¹ Bylo to především zavedením pružné pracovní doby.

zaměstnanec povinen vykonávat práci a doba, v níž je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“.²

Doba odpočinku je pak definována jako „doba, která není pracovní dobou“.³

Pracovní doba je pro všechny zaměstnance upravena:

- Zákoníkem práce
- Jiným pracovněprávním předpisem (pracovní smlouvou, vnitřním předpisem⁴)
- Kolektivní smlouvou⁵

Odchytky od této obecné úpravy pracovní doby a doby odpočinku jsou stanoveny pro zaměstnance v dopravě vyjmenovaných v §100 zákoníku práce.

2.1.2 Délka pracovní doby

Zákonná délka pracovní doby vychází ze základní časové jednotky, kterou je týden. Délka pracovní doby je vázána na délku směny, která je definována jako „část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat“.⁶ Délka jedné směny by neměla přesáhnout 12 hodin.

„Délka stanové týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně“.⁷ Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Tuto možnost však nemají zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se například o stát, územní samosprávné celky, státní fondy a příspěvkové organizace.

² § 78 odst. 1 písm. a) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³ § 78 odst. 1 písm. b) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴ Předpis vydaný zaměstnavatelem, u kterého nepůsobí odborová organizace a který je přístupný všem zaměstnancům. Stanovuje mzdová nebo platová a ostatní práva zaměstnance.

⁵ Pracovněprávní úkon, který se uzavírá mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Jejím obsahem jsou mzdové a další pracovní podmínky pro zaměstnance.

⁶ § 78 odst. 1 písm. c) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷ § 79 odst. 1 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Délka pracovní doby ovlivňuje intenzitu práce. Zkrácení pracovní doby vede ke snížení pracovní únavy, kladně ovlivňuje pracovní výkonnost a vytváří podmínky pro zvyšování intenzity práce. Zkracování pracovní doby je také nástrojem ke snížení míry nezaměstnanosti.

Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený zákoníkem práce může být sjednána pouze zaměstnavatelem a zaměstnancem. V tomto případě zaměstnanci náleží mzda nebo plat, které této kratší pracovní době odpovídají.

Kratší pracovní doba není totéž co zkrácená pracovní doba. Při kratší pracovní době je s dobou zároveň snížena i mzda, kdež to u zkrácené pracovní doby se mzda nemění.

Práce na směny je definována a upravena zákoníkem práce v § 78 odst.1 písm. d), e), f), g) jako práce v dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu. Zvolený pracovní režim má vliv na délku pracovní doby, jelikož maximální délka pracovní doby je pro jednotlivé pracovní režimy stanovena odchylně.

„Dvousměnným pracovním režimem je režim práce, ve kterém se zaměstnanci navzájem pravidelně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.“⁸ Pro zaměstnance pracující ve dvousměnném pracovním režimu činí stanovená pracovní doba 38,75 hodiny týdně.

Ve třisměnném pracovním režimu se zaměstnanci střídají vzájemně ve třech směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. V nepřetržitém pracovním režimu se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Je důležité odlišovat nepřetržitý pracovní režim od nepřetržitého provozu, kterým se rozumí, že zaměstnavatel provozuje svoji činnost nepřetržitě 24 hodin denně po 7 dní v týdnu. U zaměstnanců pracujících ve třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu činí délka stanovené pracovní doby 37,5 hodiny týdně.

⁸ § 78 odst. 1 písm. d) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

2.1.3 Rozvržení pracovní doby

Rozvrhování pracovní doby hraje důležitou roli jak v zákonné úpravě pracovní doby a doby odpočinku, tak i v pracovněprávním vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Zákoník práce klade za povinnost zaměstnavateli rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu a určit začátek a konec směn. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětitýdenního pracovního týdne v závislosti na délce pracovní doby. Zaměstnavatel také musí přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, avšak s výjimkou konta pracovní doby. To znamená, že musí celý limit stanovené týdenní pracovní doby rozvrhnout do směn. Je tedy na rozhodnutí zaměstnavatele, jaký způsob rozvržení zvolí (rovnoměrné či nerovnoměrné) a jak dlouhé směny určí.

Další povinností zaměstnavatele je s písemným rozvrhem seznámit zaměstnance alespoň 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. V případě konta pracovní doby je tato lhůta 1 týden.

Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby konkrétní rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

Rozvržení pracovní doby obsahuje kromě stanovení začátku a konce směny také doby na odpočinek mezi směnami v týdnu a přestávky na jídlo a oddech.

Způsoby rozvržení pracovní doby:

- Rovnoměrné rozvržení pracovní doby
- Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby
- Konto pracovní doby
- Pružné rozvržení pracovní doby

2.1.3.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby spočívá v tom, že na každý týden je zaměstnanci ze strany zaměstnavatele rozvrhována stejná délka pracovní doby, a to vždy v rozsahu hodin stanovené (popř. sjednané kratší) týdenní pracovní doby.

S účinností od 1. ledna 2012 zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost vypracovat písemný rozvrh a seznámit s ním i zaměstnance s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. V předchozí právní úpravě měl zaměstnavatel tuto povinnost pouze vůči zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. To znamená, že zaměstnancům s rovnoměrně rozvrženou dobou mohl měnit jejich rozvrh směn v podstatě ze dne na den.

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby může zaměstnavatel uplatnit při jednosměnném, dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu. V praxi se však uplatňuje především v jednosměnném pracovním režimu.

Nejběžnějším příkladem rovnoměrného rozvržení pracovní doby v jednosměnném provozu je situace, kdy zaměstnanec pracuje od pondělí do pátku od 8:00 do 16:30. Každý den má třicetiminutovou přestávku na jídlo a oddech, která se do pracovní doby nezapočítává. Jeho denní délka směny je tedy 8 hodin a pracuje 5 dní v týdnu. To znamená, že za týden odpracuje celkem 40 hodin. V případě, že by zaměstnanec v jednosměnném provozu pracoval každý den jinak dlouho, avšak za celý týden by odpracoval 40 hodin, jednalo by se také o rovnoměrné rozvržení. A to z toho důvodu, že se rovnoměrné rozvržení pracovní doby váže k délce jednoho týdne, nikoliv dne. Jak by vypadalo rovnoměrné rozvržení pracovní doby v případě vícesměnných provozů, je zobrazeno v tabulce č. 1.

Tabulka 1: Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

	Po	Út	St	Čt	Pá	Celkem
Jednosměnný	8	8	8	8	8	40
Jednosměnný	9	8,5	9	8,5	5	40
Dvousměnný	7,75	7,75	7,75	7,75	7,75	38,75
Dvousměnný	9	7,75	9	8	5	38,75
Třisměnný	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	37,5
Třisměnný	8	7,5	9	7	6	37,5

Zdroj: vlastní

2.1.3.2 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, avšak s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Toto období může být upraveno v kolektivní smlouvě, ale nejvýše na 52 týdnů.

Zaměstnavatel musí při nerovnoměrném rozvržení respektovat zákonem limitovanou délku směny v rozsahu nejvýše 12 hodin a poskytovat zaměstnancům nepřetržitý odpočinek mezi směnami.

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby může zaměstnavatel využít stejné pracovní režimy jako při rovnoměrném rozvržení pracovní doby, a to jak v přetržitém tak i v nepřetržitém provozu zaměstnavatele.

V následující tabulce č. 2 je zobrazen příklad nerovnoměrného rozvržení pracovní doby v třisměnném pracovním režimu v rámci čtyřtýdenního vyrovnávacího období. Písmeno T zde značí týden a DT den v týdnu. Písmena A, B, C, D jsou označení jednotlivých zaměstnanců, kteří se střídají na třech směnách. R = ranní směna v délce 7,5h (7.00 až 14.30). O = odpolední směna v délce 7,5h (14.30 až 22.00). N = noční směna v délce 7,5h (22.00 až 5.30). Průměrná týdenní pracovní doba z uvedeného rozvrhu každého ze zaměstnanců je 37,5 hodiny týdně.

Tabulka 2: Příklad nerovnoměrného rozvržení pracovní doby

T	1						2						3						4																
D T	P	Ú	S	Č	P	S	N	P	Ú	S	Č	P	S	N	P	Ú	S	Č	P	S	N	P	Ú	S	Č	P	S	N							
A			N	N	N		O	O	O	O	O			R	R	R	R			N	N	N	N				R	R	R						
B	R	R	R	R			N	N	N	N				R	R	R				N	N	N					O	O	O	O	O	O			
C	N	N					R	R	R					N	N	N				O	O	O	O	O	O			R	R	R	R			N	N
D	O	O	O	O	O			R	R	R	R			N	N	N	N				R	R	R					N	N	N				O	

Zdroj: HÚRKA, Petr a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů 2012*, str. 174

2.1.3.3 Konto pracovní doby

Vzhledem k tomu, že konto pracovní doby je stěžejním tématem této bakalářské práce, bude mu samostatně věnována následující kapitola.

2.1.3.4 Pružné rozvržení pracovní doby

Jedná se o specifický pracovní režim, při kterém se zaměstnavatel vzdává částečně své výlučné pravomoci rozvrhovat pracovní dobu do směn ve prospěch zaměstnance. Zaměstnanec se tak podílí na rozhodování o rozvržení své pracovní doby. Vždy však musí být dodržena max. délka směny 12 hodin.

Pružné rozvržení pracovní doby se uplatňuje jak při rovnoměrném, tak i při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Při rovnoměrném rozvržení zaměstnavatel stanoví, že zaměstnanec v každém týdnu odpracuje stanovenou týdenní pracovní dobu. V nerovnoměrném rozvržení zaměstnavatel stanoví, že zaměstnanec v každém týdnu po sobě jdoucím odpracuje různou délku týdenní pracovní doby ale tak, že za vyrovnávací období odpracuje v průměru za týden stanovenou týdenní pracovní dobu.

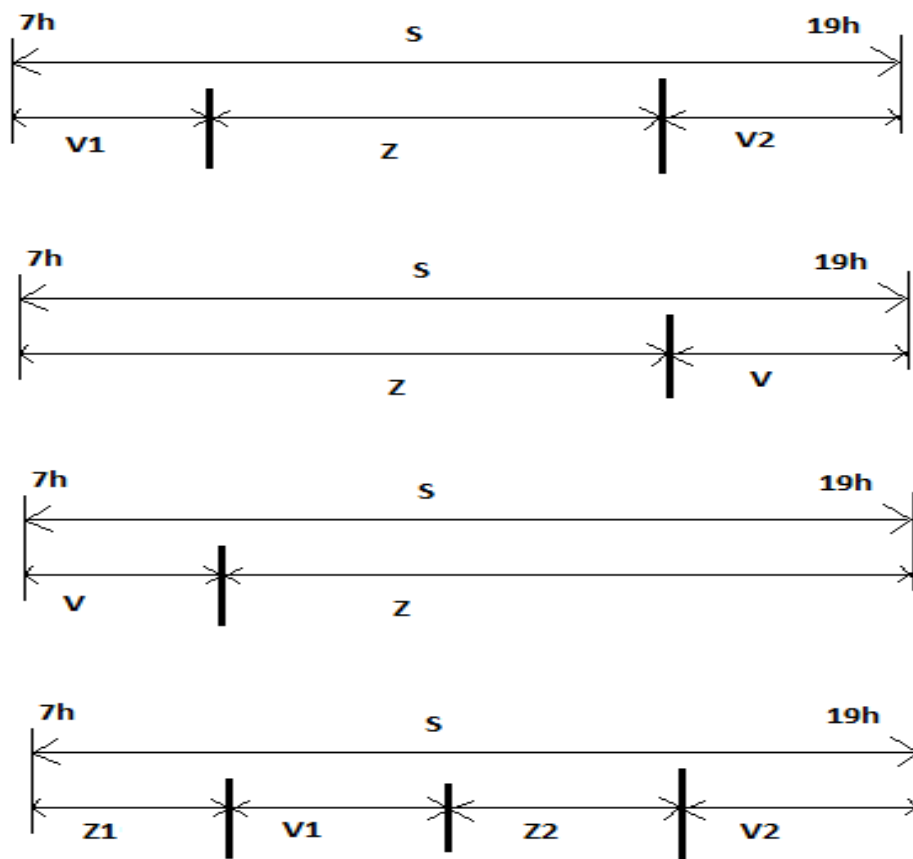
Zaměstnavatel může tuto úpravu pracovní doby vztáhnout na všechny zaměstnance, na zaměstnance na určitých pracovištích nebo pouze na některé vybrané zaměstnance.

Pružné rozvržení pracovní doby však představuje pro zaměstnavatele zvýšenou administrativní zátěž ve sledování a evidování odpracované směny, práce přesčas nebo vzniku překážek v práci na straně zaměstnance.

Od 1. ledna 2012 pružnou pracovní dobu tvoří úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž konkrétní časové vymezení musí určit zaměstnavatel. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby.⁹

Na následujícím obrázku č. 1 jsou zobrazeny různé varianty pružného rozvržení pracovní doby. Písmeno Z zde značí základní pracovní dobu, V pak volitelnou pracovní dobu a S je maximální délka směny (nejvýše 12 hodin).

Obrázek 1: Varianty pružného rozvržení pracovní doby



Zdroj: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů 2012*, str. 93

⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů 2012*. Str. 92

Jako typický příklad využívání pružné pracovní doby je možno uvést práci na městském úřadu. Zaměstnanci jsou zde povinni být na pracovišti v době úředních hodin a zbytek hodin do stanovené týdenní pracovní doby si mohou odpracovat před, nebo po úředních hodinách. Jak může takovéto rozvržení vypadat je ukázáno v tabulce č. 3. Přestávku 30 minut na jídlo a oddech zde zaměstnanci městského úřadu čerpají v rozmezí od 11:30 do 12:30 hodin.

Tabulka 3: Pružná pracovní doba na městském úřadu

	Volitelná pracovní doba	Základní pracovní doba	Volitelná pracovní doba
Pondělí	6:30 - 7:50	7:50 - 17:00	17:00 - 17:45
Úterý	6:30 - 7:50	7:50 - 14:30	14:30 - 16:30
Středa	6:30 - 7:50	7:50 - 17:00	17:00 - 17:45
Čtvrtek	6:30 - 7:50	7:50 - 14:30	14:30 - 16:30
Pátek	6:30 - 7:50	7:50 - 13:30	13:30 - 15:30

Zdroj: *Příklady a jejich řešení při uplatnění režimu pružné pracovní doby*, dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d2617v3383-priklady-a-jejich-reseni-pri-uplatneni-rezimu-pruzne-pra/>

2.1.4 Práce přesčas

„Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.“¹⁰

Zaměstnavatel může zaměstnanci práci přesčas nařídít a zaměstnanec je povinen ji konat. V případě porušení této povinnosti se jedná o porušení pracovní kázně a může vést až k ukončení pracovního poměru.

Zákoník práce však zakazuje práci přesčas nařizovat u těchto skupin zaměstnanců: mladiství (tj. zaměstnanci do osmnácti let), těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o dítě mladší než jeden rok.

¹⁰ § 78 odst. 1 písm. i) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Práci přesčas je možné nařídit pouze do stanovených týdenních i ročních limitů. Kromě stanovené týdenní pracovní doby může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci maximálně 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a maximálně 8 hodin v jednom týdnu a to v rámci vyrovnávacího období.

Za dobu práce přesčas náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku ¹¹ nebo náhradní volno.

U zaměstnanců pracujících na kratší pracovní dobu není možné práci přesčas nařídit, může být konaná pouze s jejich souhlasem. Pokud práce přesčas nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší zaměstnanci za její výkon pouze mzda.

2.1.5 Noční práce

Práce v noční době je upravena zvláštními pravidly, jejich cílem je minimalizovat bezpečnostní a zdravotní rizika. Práce v noci totiž představuje pro lidský organismus mnohem vyšší zátěž.

„Práci v noci se rozumí výkon práce v době mezi 22. a 6. hodinou.“ ¹²

Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Za hodinu práce zaměstnanci náleží příplatek ve výši 20% průměrného hodinového výdělku.

Ze zákoníku práce vyplývají zvláštní povinnosti, které je zaměstnavatel vůči zaměstnancům pracujícím v noci plnit:

- je povinen zajistit, aby se zaměstnanec pracující v noci podrobil vyšetření lékařem vždy před zařazením na noční práci a poté pravidelně dle potřeby, nejméně jednou ročně
- je povinen vybavit pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně prostředků umožňujících přivolat lékařskou pomoc
- je povinen zajišťovat pro zaměstnance přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení

¹¹ Průměrný výdělek se zjistí jako součet mezd z předchozích 12-ti kalendářních měsíců po sobě jdoucích

¹² § 78 odst. 1 písm. j) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

2.1.6 Pracovní pohotovost

„Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.“¹³

Základním znakem pracovní pohotovosti je, že ji zaměstnavatel drží na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Když by totiž zaměstnanec byl připraven k případnému výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, jednalo by se o pracovní dobu. Pracovní pohotovost, v níž nedojde k výkonu práce, naopak není pracovní dobou a považuje se za dobu odpočinku.

Za dobu držení pracovní pohotovosti má zaměstnanec právo na odměnu nejméně ve výši 10% svého průměrného výdělku. Pokud během pracovní pohotovosti vykonává práci, má nárok také na mzdu. Většinou se jedná o práci nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, a proto zaměstnanci náleží i příplatek za práci přesčas. Dále se může přičíst i příplatek za práci o víkendu nebo ve svátek (až 25% průměrného výdělku).

Povinnost držet pracovní pohotovost nemá automaticky každý zaměstnanec. Pracovní pohotovost musí být předem domluvena v pracovní smlouvě případně v kolektivní smlouvě.

2.1.7 Evidence pracovní doby

Novela zákoníku práce nyní stanovuje, že zaměstnavatelé jsou povinni v evidenci pracovní doby vyznačit začátek a konec směny, práce přesčas, noční práce, držení pracovní pohotovosti a případný výkon v jejím průběhu.

Zaměstnavatel musí evidovat a uchovávat pracovní dobu každého zaměstnance. Zákoník práce však nestanovuje, formu jakou musí být evidence pracovní doby vedeny, zda elektronicky nebo v papírové podobě apod. Záznamy však musí být přesné a pravdivé.

Každý zaměstnanec má možnost nahlédnout do své evidence pracovní doby a požít si z nich na náklady zaměstnavatele výpisy, popřípadě stejnopisy.

¹³ § 78 odst. 1 písm. h) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

2.2 Konto pracovní doby

2.2.1 Definice a princip konta pracovní doby

Současný zákoník práce definuje konto pracovní doby jako „způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace“.¹⁴ Nelze tedy sjednat ani v pracovní nebo jiné smlouvě.

Konto pracovní doby je zvláštním institutem v oblasti úpravy pracovní doby a zavedl jej až současný zákoník práce č. 262/2006 Sb. První zákoník práce nedával zaměstnavatelům možnost flexibilně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na poptávce po jejich produkci a tudíž i na odbytu firmy. Nový zákoník práce upravuje podmínky pro větší flexibilitu pracovního režimu pomocí konta pracovní doby.

Smyslem všech ustanovení zákoníku práce upravujících konta pracovní doby je vytváření předpokladů pro co nejefektivnější využívání pracovníků v návaznosti na obchodní a provozní situaci u zaměstnavatele. Konta pracovní doby v novém zákoníku práce by měla tvořit mnohem příznivější podmínky pro pružnou organizaci práce zaměstnanců a úplně nové možnosti pro poskytování mezd při jejich uplatňování.

Zákoník práce obsahuje pouze rámcovou úpravu konta pracovní doby. Podrobnější úpravu je nutno stanovit ve vnitřním předpise nebo kolektivní smlouvě.

Po novele zákoníku práce 2008 nemusí, k uplatňování tohoto pružného nástroje v oblasti zaměstnávání pracovních sil, mít zaměstnavatel předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude toto rozvržení pracovní doby týkat.

Konto pracovní doby umožňuje, aby byla zaměstnanci přidělována práce v určitém období v takovém rozsahu, který bude vyhovovat potřebě zaměstnavatele. Zaměstnanci je zároveň vyplácena stálá neboli paušální mzda. Zaměstnanec, na rozdíl od ostatních pracovních režimů, nemá ze zákona právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, což výrazně ulehčuje situaci, která by se jinak musela řešit jako překážka v práci s poskytováním náhrad.

¹⁴ § 86 odst.1 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Další předností je skutečnost, že doba, ve které musí zaměstnavatel vypracovat zaměstnanci písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit jej s ním, je podle § 84 zákoníku práce pouze 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Jedná se tedy o lhůtu o týden kratší, než v ostatních případech. Proces rozvrhování se tedy časově posouvá blíže k aktuální obchodní a provozní situaci.

Konto pracovní doby přináší v podstatě výhody pouze pro zaměstnavatele, který jím může dosáhnout lepšího přizpůsobení pracovní doby potřebě práce. Nevýhodou však pro zaměstnavatele je zvýšená administrativa spojená s evidencí pracovní doby a mzdy. Výhodou pro zaměstnance je pouze to, že má jistotu zaměstnání a stálou mzdu. Konto pracovní doby se proto často využívá v situacích, kdy si chce zaměstnavatel udržet kvalifikované lidi a nemá pro ně dočasně práci.

2.2.2 Režim konta pracovní doby

Režim konta pracovní doby nelze uplatňovat nepřetržitě. Podle konta pracovní doby mohou zaměstnanci pracovat maximálně po dobu 26 týdnů po sobě jdoucích (tzv. vyrovnávací období). Pouze kolektivní smlouva může toto období upravit, avšak nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Po této době je nutné cyklus konta pracovní doby přerušit a vypořádat rozdíly mezi skutečně odpracovanou dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou a mezi mzdou poskytovanou ve stálé měsíční výši a právem na dosaženou mzdu za toto období. Délka směny při uplatnění konta pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin.

Pracovní doba musí být rozvržena na celé vyrovnávací období, přičemž práce je podle potřeby nařizována odchylně od rozvrhu. Rozvrh pracovní doby je důležitý pro posuzování překážek v práci, dočasné pracovní neschopnosti a čerpání dovolené. V rozvrhu mohou být podle zakázek pro jednotlivá dílčí období prováděny změny, buď týden předem, nebo v jinak dohodnuté době. Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost vypracovat rozvrh směn, ale práce podle něj nemusí být konaná a zaměstnavatel může nařídit také práci odlišně od rozvrhu.

Prostřednictvím individuální dohody se zaměstnanci, například v pracovní smlouvě, lze stanovit některá dílčí pravidla, která zákon neupravuje. Jedná se především o délku vyrovnávacího období nebo postup při nařizování práce odchylně od rozvrhu.

Když dojde u zaměstnance z nějakého důvodu ke zkrácení vyrovnávacího období, například při rozvázání pracovního poměru zaměstnance nebo při pozdějším zařazení do konta pracovní doby, posoudí se rozdíly v pracovní době a právo na mzdu podle individuálního vyrovnávacího období tohoto zaměstnance.

2.2.3 Uplatnění konta pracovní doby

Konto pracovní doby se uplatňuje v celé řadě podniků, především ve stavebnictví, strojírenství a dokonce i v obchodě. Nejčastěji se s ní setkáme v souvislosti se sezónní prací nebo u zaměstnavatele se zakázkovou výrobou se silnějšími a slabšími měsíci.

Není však umožněno ho používat zaměstnavatelům, kteří jsou uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Konto pracovní doby se tedy netýká především zaměstnanců nepodnikatelských subjektů, jako jsou například zaměstnanci státu, územních samosprávných celků, příspěvkových organizací, státních fondů nebo školských právnických osob.

Dále není možno konto pracovní doby použít při pracích konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

2.2.4 Další povinnosti zaměstnavatele

S uplatněním konta pracovní doby vznikají zaměstnavateli určité povinnosti. Především je zaměstnavatel, podle § 87 zákoníku práce, povinen vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance. Mezi oběma těmito účty existuje přímá souvislost a jsou pro konto pracovní doby velmi důležité, jelikož slouží jako výkaz práce.

Mimo tuto specifickou povinnost musí zaměstnavatel vést ještě standardní evidenci pracovní doby, která zahrnuje např. odpracované směny, práci přesčas, noční práci, pracovní pohotovost apod., podle § 96 zákoníku práce. I když se v některých údajích evidence překrývají, rozsah údajů není totožný. Na účtu pracovní doby se například nemusí zvlášť evidovat odpracovaná noční práce, práce během pracovní pohotovosti apod.

„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.“¹⁵

Mzdové otázky při uplatnění konta pracovní doby řeší ustanovení § 120 a 121 zákoníku práce, včetně vykazování účtu mzdy zaměstnance.

2.2.4.1 Účet pracovní doby zaměstnance

Účet pracovní doby je podkladem pro vedení údajů na účtu mzdy. Zaznamenává se na něm stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance, rozvrh pracovní doby včetně začátku a konce pracovní směny a skutečně odpracovaná doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

Po skončení vyrovnávacího období zaměstnavatel vypočítá časový rozdíl porovnáním délky stanovené týdenní pracovní doby a skutečně odpracované doby. Vypočtený rozdíl se uvádí v hodinách a může být kladný, nulový nebo záporný. V případě kladného časového rozdílu, kdy je celková skutečně odpracovaná doba vyšší než stanovená týdenní pracovní doba připadající na vyrovnávací období, se bude jednat o práci přesčas. Při nulovém rozdílu, kdy se skutečně odpracovaná doba bude rovnat stanovené týdenní pracovní době, zaměstnanec odpracoval celou svoji stanovenou týdenní pracovní dobu, která byla tedy zcela naplněna. V případě záporného časového rozdílu se nebude jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele, protože zaměstnavatel nemá při uplatnění konta pracovní doby povinnost rozvrhovat ani přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

I při tomto zvláštním způsobu zúčtování pracovní doby však zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec překročil limit stanovené týdenní pracovní doby a celkové práce přesčas. „Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“¹⁶

¹⁵ § 96 odst. 2 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶ § 93 odst. 4 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Účet pracovní doby je vhodné využít také k vykazování doby překážek v práci, čerpání dovolené, náhradního volna za práci přesčas a ve svátek, neomluvených absencích apod. Souhrn těchto neodpracovaných dob je totiž podkladem pro zkracování stálé mzdy, kterou je zaměstnanec při kontu pracovní doby odměňován.

2.2.4.2 Účet mzdy zaměstnance

Účet mzdy zaměstnance souvisí s odměňováním při uplatnění konta pracovní doby. Na tomto účtu se vedou vyplacené stálé mzdy a skutečné mzdové nároky za jednotlivé kalendářní měsíce.

Na účtu mzdy nelze uvádět ty části mzdy, které byly poskytnuté za dobu práce před začátkem vyrovnávacího období a zúčtované k výplatě až následně v době práce s využitím konta pracovní doby. Složky mzdy, které jsou poskytovány dlouhodobě, se proto musí nutně rozdělit a vázat na dobu vyrovnávacího období práce v kontu pracovní doby.

2.2.5 Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby

S ohledem na výrobní a podnikatelské potřeby zaměstnavatele budou při uplatnění konta pracovní doby velmi časté situace, kdy bude zaměstnanec konat práci přesčas, v noci, ve svátek nebo v sobotu a v neděli.

Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Jestliže zaměstnanec vykonává práci v době mimo rozvrh směn, nemusí se jednat o práci přesčas. Zda se jednalo o práci přesčas, bude zjištěno až po ukončení vyrovnávacího období. Může se totiž stát, že větší rozsah odpracované doby ze začátku vyrovnávacího období se později spotřebuje v další části vyrovnávacího období s nižším rozsahem práce. Na konci vyrovnávacího období se tak nebude jednat o práci přesčas.

Pokud zaměstnanec před ukončením vyrovnávacího období již naplnil fond pracovní doby, bude se jistě jednat o práci přesčas. V takovém to případě je možné zaměstnanci tuto práci přesčas průběžně platit nebo se s ním dohodnout například na čerpání náhradního volna.

Při zavedení konta pracovní doby nelze sledovat limity pro nařízení práce přesčas, protože zaměstnavatel nemůže předem vědět, jestli jím nařízená práce bude přesčasovou, či nikoli. Zaměstnavatel zjistí rozsah práce přesčas u zaměstnance až po uplynutí zvoleného vyrovnávacího období a spočítá se jako násobek stanovené týdenní pracovní doby a počet týdnů vyrovnávacího období. V kontu pracovní doby tak lze určit pouze absolutní limit práce přesčas, který je nepřekročitelný.

U konta pracovní doby je práce přesčas rozdílem za celé vyrovnávací období a proto jí není možné přiřadit k určitému dni.

Nově zákoník práce povoluje zaměstnavateli převést po skončení vyrovnávacího období práci přesčas až do rozsahu 120 hodin¹⁷ do bezprostředně navazujícího vyrovnávacího období (tzv. dlouhodobé konto pracovní doby), ve kterém musí být zúčtována. V tomto novém vyrovnávacím období však může být tato převedená práce přesčas spotřebována v rámci limitu stanovené týdenní pracovní doby. Důsledkem této nové úpravy je tedy to, že zaměstnanec může přijít o zaplacení příplatku za práci přesčas.

Za dobu práce přesčas zaměstnanci přísluší mzda a příplatek nejméně 25% průměrného výdělku, pokud se se zaměstnavatelem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce přesčas místo příplatku. Neposkytne-li však zaměstnavatel náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po práci přesčas, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě uvedený příplatek.

2.2.6 Překážky v práci v kontu pracovní doby

Překážky v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele jsou upraveny v zákoníku práce a dalších právních předpisech. Důležité osobní překážky v práci jsou upraveny v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah důležitých osobních překážek zaměstnance.

¹⁷ To platí pouze za podmínky, že je tento postup dohodnutý v kolektivní smlouvě

Jelikož je zaměstnanec v kontu pracovní doby odměňován stálou mzdou, obsahuje její zákonná úprava v § 121 odst. 2 zákoníku práce také způsob odměňování po dobu trvání překážky v práci.

Za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem, po kterou zaměstnanec nepracuje, však stálou mzdu neobdrží. Přísluší mu náhrada mzdy za dobu trvání konkrétní překážky v práci. Musí to být však taková překážka, za kterou zákon popř. kolektivní smlouva či vnitřní předpis, náhradu mzdy přiznává.

Překážky na straně zaměstnavatele při uplatnění konta pracovní doby vznikají především v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy či živelní událostí, za kterých zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci. V případě, že zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci podle rozvrhu pracovní doby, překážka v práci na straně zaměstnavatele nevzniká a zaměstnanec nemá nárok na náhradní mzdu.

Při kontu pracovní doby také může zaměstnavatel kdykoliv ukončit práci či zrušit plánovanou směnu a to bez důsledků na jakékoliv nároky zaměstnanců. V případě, že dojde k přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních podmínek nebo živelní události, zaměstnanec musí odpadlou směnu napracovat a možné hodiny navíc v tomto případě nevytvoří práci přesčas.

Pracovní volno pro překážky na straně zaměstnance se poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, případně v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den. Posuzování překážek na straně zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby je nutné vázat k rozvrhu pracovní doby. Jestliže by byla práce nařizována odchylně od rozvrhu, je možné tyto překážky vztáhnout k takto nařizované pracovní době. Pokud však směna úplně odpadne, nenastává překážka na straně zaměstnavatele, ani na straně zaměstnance.

Také je nutné se držet rozvrhu pracovní doby při posuzování čerpání mateřské či rodičovské dovolené, ošetřování dítěte nebo jiného člena rodiny apod., pokud taková překážka začíná nebo končí v průběhu kalendářního měsíce.

2.2.7 Dovolená v kontu pracovní doby

Při uplatnění konta pracovní doby nejsou v zákonné úpravě dovolené vymezeny žádné výjimky. Při posuzování nároku na dovolenou a jejího čerpání obecně platí ustanovení § 213 odst. 4 zákoníku práce. Platí tedy, že pokud bude mít zaměstnanec rozvrženou pracovní dobu nerovnoměrně na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, náleží mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

Jestliže se v průběhu kalendářního roku uplatní jak rovnoměrné, tak i nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, přísluší zaměstnanci za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby.

V kontu pracovní doby je potřeba vždy vycházet z počtu směn, které vyplývají ze stanovené týdenní pracovní doby, protože skutečný počet směn může být nižší. V případě, že plánované směny zaměstnance jsou různě dlouhé, lze zavést hodinový fond nároku na dovolenou.

Z uvedeného vyplývá, že při uplatnění konta pracovní doby bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci dovolenou v zásadě zálohově. A až po skončení vyrovnávacího období zaměstnavatel zjistí zákonný nárok zaměstnance na konkrétní počet dnů dovolené.

Podle § 212 odst. 1 zákoníku práce vzniká nárok na dovolenou za kalendářní rok, jestliže zaměstnanec konal za nepřetržitého pracovního poměru u stejného zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Pokud tuto podmínku nesplnil, přísluší mu dovolená za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

2.2.8 Placený svátek v kontu pracovní doby

Když zaměstnanci odpadne plánovaná směna v důsledku svátku, přísluší mu náhrada mzdy v takovém rozsahu, v jakém mu ušla mzda v důsledku svátku.

Jestliže zaměstnavatel zjistí, že práce nebude v den svátku potřeba, nemusí na tento den pracovní směnu plánovat. V tomto případě by pak nešlo o obvyklý pracovní den zaměstnance a žádná kompenzace by mu nenáležela. Jednalo by se o nepřetržitý odpočinek v týdnu dle § 92 zákoníku práce nebo o nepřetržitý odpočinek mezi směnami podle § 90 zákoníku práce.

2.2.9 Odměňování při kontu pracovní doby

Jak bylo již uvedeno výše, konto pracovní doby mohou využívat pouze podnikatelské subjekty. Je proto zřejmé, že zaměstnanci budou za práci odměňováni formou mzdy. Mzda při uplatnění konta pracovní doby je upravena § 120 a 121 zákoníku práce.

V souvislosti s kontem pracovní doby zavádí zákoník práce nový pojem - stálá mzda, kterým rozumíme mzdu ve stálé měsíční výši, která přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce. Protože konto pracovní doby může být jak u zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, tak u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí, potom i stálá mzda musí být sjednána v kolektivní smlouvě či upravena vnitřním předpisem. Dalším důležitým kritériem je to, že stálá mzda nesmí být nižší než 80% průměrného výdělku zaměstnance. Ten zjistíme z předchozích 12 - ti kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Součástí stále mzdy jsou také případné příplatky za práci ve svátek, v sobotu a v neděli, za práci přesčas nebo za noční práci.

Stálá mzda se zaměstnanci poskytuje za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci. Tato mzda náleží zaměstnanci v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci žádnou pracovní dobu nerozvrhne. V době, kdy zaměstnanec nepracuje a pracovní doba je zaměstnavatelem rozvrhnutá, však stálou mzdu zaměstnanec nedostane.

Za vyrovnávací období náleží zaměstnanci mzda ve výši součtu všech vyplacených stálých mezd. Rozdíly, které zaměstnanci vzniknou po skončení vyrovnávacího období nebo při skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen vyrovnat. Pokud je po skončení vyrovnávacího období právo na dosaženou mzdu vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci tento rozdíl doplatit. V opačném případě, to znamená, pokud zaměstnanec podle rozvrhu pracovní doby odpracoval méně, než kolik činí týdenní pracovní doba, a tím pádem obdržel na stále mzdě více, nemá zaměstnavatel právo tento rozdíl srazit.

Při stanovení nejnižší úrovně stálé mzdy se musí také dodržovat ustanovení o minimální mzdě.

2.3 Flexibilní formy práce

Všechny organizace jsou v dnešní době nuceny se vypořádat s neustále probíhajícími ekonomickými změnami okolního prostředí. To s sebou nese zvýšený zájem o flexibilitu organizace, která je považována za jednu ze silných stránek malých a středních podniků. Právě flexibilita pomáhá těmto podnikům přežít v silně konkurenčním prostředí.

V praxi i v odborné literatuře se setkáváme s různými pojetími jak flexibility, tak i konkrétními flexibilními formami práce. „Flexibilitu v souvislosti s prací lze chápat jako takový stav, kdy může organizace bez omezení měnit kvantitu nebo kvalitu spotřebovávané práce v reakci na změny poptávky.“¹⁸

2.3.1 Flexibilní formy práce v Evropě

Současný problém vysoké nezaměstnanosti¹⁹ se snaží evropské státy kompenzovat např. zaváděním nových pracovních míst, rekvalifikačními kurzy anebo třeba zkrácenými úvazky. Jedním z východisek problémů je také zavádění tzv. flexibilních forem práce.

Flexibilní formy práce jsou v současné době velmi lákavým tématem zejména z hlediska skloubení kariéry a rodiny. V oblasti zavádění flexibilních forem práce jsou na tom nejlépe Německo, Švédsko, Finsko a Dánsko, nejhůře naopak Maďarsko, Polsko, Česká republika, Slovensko a další státy tzv. bývalého východního bloku.

Nejvíce rozšířené druhy flexibilní práce v Evropě jsou:

- částečné úvazky
- pružná pracovní doba
- nerovnoměrně rozvržená pracovní doba
- konto pracovní doby
- práce z domova (homeworking)
- sdílení pracovního místa (jobsharing)

¹⁸ VÁCLAVKOVÁ, Lucie. *Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích*. 2007. Str. 1.

¹⁹ V prvním čtvrtletí roku 2013 bylo v Evropě přes 17 milionů nezaměstnaných

Očekávaným přínosem pro zaměstnavatele poskytující flexibilní formy práce je především zvýšení produktivity práce, možnost pružně měnit charakter výroby či služeb, rychlé reagování na změny a úspory provozních i mzdových nákladů.

Při zavádění těchto nových pracovních režimů se však objevují také nějaké překážky. Může to být např. přístup některých zaměstnavatelů, kteří považují tyto formy práce za neefektivní a neplnohodnotné. Přitom právě tyto alternativy práce poskytují zaměstnání lidem, kteří by jinak práci zřejmě vůbec nesehnali.

Zajímavou flexibilní formou práce je tzv. jobsharing neboli sdílení pracovního místa. Je to režim, ve kterém zaměstnavatel obsadí pozici, která je sestavena na plný úvazek, více zaměstnanci a ti se na tomto místě střídají. Jobsharing je podporován zejména v Polsku (až 36,8% podniků), Rakousku, Irsku a Německu, kde však slouží především k postupnému přechodu pracovníků do důchodu.

Práce z domova je nejvyužívanější např. v Bulharsku, kde ji využívá až 73,3% podniků. A v Estonsku je nejvyužívanější formou práce „purchased leave“²⁰, kterou používá 69,2% podniků. Tato forma práce se však v jiných evropských zemích téměř nevyskytuje.

Německo nabízí svým zaměstnancům až 70% flexibilních forem práce. Pro srovnání – hranice v České republice se pohybuje okolo 10%. Nejužívanější formou flexibilního pracovního úvazku jsou v Německu částečné úvazky (Teilzeitarbeit) – 21% celkového počtu zaměstnaných. K dalším hodně využívaným formám v Německu patří sdílení pracovního místa (Jobsharing), práce na vyžádání (Abrufarbeit)²¹ a zkrácená pracovní doba (Kurzarbeit), která chrání zaměstnance z velké části před propouštěním při krizích na hospodářských trzích. Zkrácenou pracovní dobou je v Německu zaměstnáno 26,1% zaměstnaných a nabízí ji více než 70% podniků.

²⁰ Purchased leave je určena lidem, kteří potřebují dodatečné týdny dovolených a tento čas si mohou koupit, přičemž měsíční výplata je proporcionálně snížena.

²¹ Práce na vyžádání je smluvní vztah, ve kterém může zaměstnanec odpracovat týdně maximálně 10 hodin a denně 3 hodiny.

2.3.2 Model flexicurity

Evropská komise doporučuje evropským státům ke snížení nezaměstnanosti využít tzv. model flexicurity²². Termín flexicurity lze do češtiny přeložit více způsoby, nejčastěji je však překládán jako flexibilita a jistota zaměstnání či flexibilní zabezpečení. Flexibilita představuje v tomto modelu složku pružnosti přechodů v průběhu celého pracovního i životního cyklu, mobilitu, získávání lepších pracovních míst, rozvoj talentu, flexibilních forem práce a také sladění pracovního a rodinného života. Druhá složka, jistota, nespočívá pouze v ochraně konkrétních pracovních míst, ale souvisí také s vybaveností lidí odbornými znalostmi, které by jim mohly pomoci k dosažení lepších výsledků v jejich pracovním životě a k nalezení nového zaměstnání. Součástí této složky jsou také přiměřené sociální dávky, usnadňující přechody na trhu práce a přístup k odbornému celoživotnímu vzdělávání.

2.3.3 Flexibilní formy práce v České republice

Flexibilní formy práce jsou v České republice upraveny zákoníkem práce, který definuje tato flexibilní uspořádání: pružné rozložení pracovní doby, nerovnoměrná pracovní doba, konto pracovní doby, práce na zkrácený úvazek, dle délky pracovní doby tzv. dočasná zaměstnávání (práce na dobu určitou, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti a agenturní zaměstnání). A však i přes tuto legislativní úpravu je jejich využívání v praxi ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie velmi nízké.

Velká část českých zaměstnanců pracuje v pracovním poměru na dobu neurčitou a po stanovenou týdenní pracovní dobu. Většina firem v České republice se zavedení flexibilních forem práce bohužel brání, buď z toho důvodu, že se jim nechce provádět organizační změny nebo že mají o těchto formách práce řadu předsudků.

Nežádanějším typem flexibilního zaměstnávání je práce na částečný úvazek. V roce 2012 pracovalo tímto způsobem pouze 5,5% všech zaměstnaných a byl využíván více ženami (73,8%) než muži (26,2%). Částečný úvazek využívají nejvíce techničtí a odborní pracovníci, pomocné a nekvalifikované síly.

²² Flexicurity je politická strategie usilující o současné zvýšení flexibility trhu práce, organizace práce a zaměstnaneckých vztahů na straně jedné, a o zabezpečení zaměstnání a sociální zabezpečení na straně druhé.

Dle výzkumu malých a středních podniků (Václavková, 2007), kdy bylo osloveno náhodně 78 firem, se zjistilo, že necelá polovina oslovených zaměstnavatelů využívala pružnou pracovní dobu a práci o víkendu. Všechny ostatní flexibilní formy práce se pak vyskytovaly v menší míře.

Práci z domova nabízelo dle průzkumu Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR z roku 2009, 30% oslovených firem. Podobný výsledek potvrdil i výzkum Václavkové (2007), a to 25% firem. Hlavní výhodou práce z domova je úspora nákladů firmy. Naopak nevýhodou je nemožnost kontrolovat zaměstnance, obtížná komunikace se zaměstnancem apod.

2.3.4 Flexibilní formy práce na Slovensku

Slovenská republika se z hlediska rozsahu využívání flexibilních forem zaměstnávání řadí spíše na konec evropského žebříčku.

Využívá částečných úvazků je velmi nízké. Podíl takto zaměstnaných osob se zvyšuje teprve v posledním období, v roce 2011 dosáhl zatím svého nejvyššího podílu, a to 4,1%. Z tohoto počtu tvoří 20% lidé se zdravotním postižením.

Důvody nízké zaměstnanosti na částečný úvazek představují zejména nízké mzdy a vysoké životní náklady. Příjem ze zaměstnání na zkrácený úvazek by nedostačoval ani domácnosti se dvěma členy.

2.4 Srovnání kont pracovní doby v České republice a na Slovensku

2.4.1 Srovnání právní úpravy kont pracovní doby

V roce 2009 byla v rámci protikrizových opatření do slovenské legislativy zabudována možnost konta pracovní doby (konta pracovního času), tzn. tedy o dva roky později než v České republice. Od roku 2011 se toto opatření na Slovensku stalo standardní možností flexibilní úpravy pracovní doby.

Konto pracovní doby na Slovensku je legislativně zakotveno § 87a zákonníku práce, který stejně jako zákoník práce v ČR prošel mnoha úpravami. Nejnovější z nich vešla v platnost na Slovensku 1.1.2013 a v České republice 1.1.2012.

Konto pracovní doby je podle nejnovější slovenské legislativy nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, které může zaměstnavatel zavést po dohodě se zástupci zaměstnanců (většinou odbory). Dohoda o zavedení konta pracovní doby musí být vždy písemná. Je to tedy stejné jako v České republice.

Odlišná je však délka vyrovnávacího období upravovaná kolektivní smlouvou v obou státech. Na Slovensku délku tohoto období zákoník práce neurčuje, je pouze dáno, že nesmí být delší jak 30 měsíců. V České republice se vyrovnávací období udává v týdnech a jeho maximální délka je určena zákoníkem práce na 26 týdnů po sobě jdoucích, v případě úpravy v kolektivní smlouvě nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

Dále je na Slovensku dáno, že týdenní pracovní doba včetně práce přesčas nesmí v období nejvýše 12 měsíců po sobě jdoucích přesáhnout 48 hodin, a to při uplatňování stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin. Je to tedy stejné jako v České republice.

Další rozdíl se vyskytuje však v povinnostech zaměstnavatele. Na Slovensku je při uplatnění konta pracovní doby zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby, účet mzdy a rozdílový účet. Na účtu pracovní doby zaměstnavatel eviduje skutečně odpracovanou dobu zaměstnance v jednotlivých dnech a týdnech a na účtu mzdy eviduje skutečně vyplacenou mzdu. Na rozdílovém účtu eviduje rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou a rozdíl mezi skutečně vyplacenou mzdou a mzdou, na kterou by měl zaměstnanec nárok za skutečně odpracovanou dobu. V České republice je zaměstnavatel povinen vést pouze účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance.

Rozdíl je také ve vyplácení mzdy. Slovenský zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci mzdu, která odpovídá stanovené týdenní pracovní době zaměstnance (40 hodin). Pokud byla ke dni skončení vyrovnávacího období vyplacena zaměstnanci nižší mzda, než jaká by mu měla náležet podle účtu pracovní doby, je zaměstnavatel povinen mu část mzdy doplatit.²³ Český zaměstnavatel je povinen vyplatit stálou mzdu ve výši min. 80% průměrného výdělku. Na konci vyrovnávacího období se však v obou státech vyplácí rozdíl mezi vyplacenou a nárokovanou mzdou.

Obě legislativní úpravy se také shodují v tom, že zaměstnavatel může hodiny přesčas na konci vyrovnávacího období převést do dalšího, nového konta pracovní doby.

Jak vyplývá z předcházejících odstavců, základní ustanovení pracovně právních vztahů v České republice a na Slovensku se v zásadě příliš neliší. V jednotlivých ustanoveních se oba státy zaměřují na konkrétní případy, na něž lze tato pravidla vztáhnout, ale princip konta pracovní doby je v podstatě stejný.

2.4.2 Srovnání využívání kont pracovní doby

Česká a Slovenská republika patří mezi státy, v nichž se, podle Evropského statistického úřadu Eurostat, flexibilní formy práce včetně kont pracovní doby využívají velmi málo.

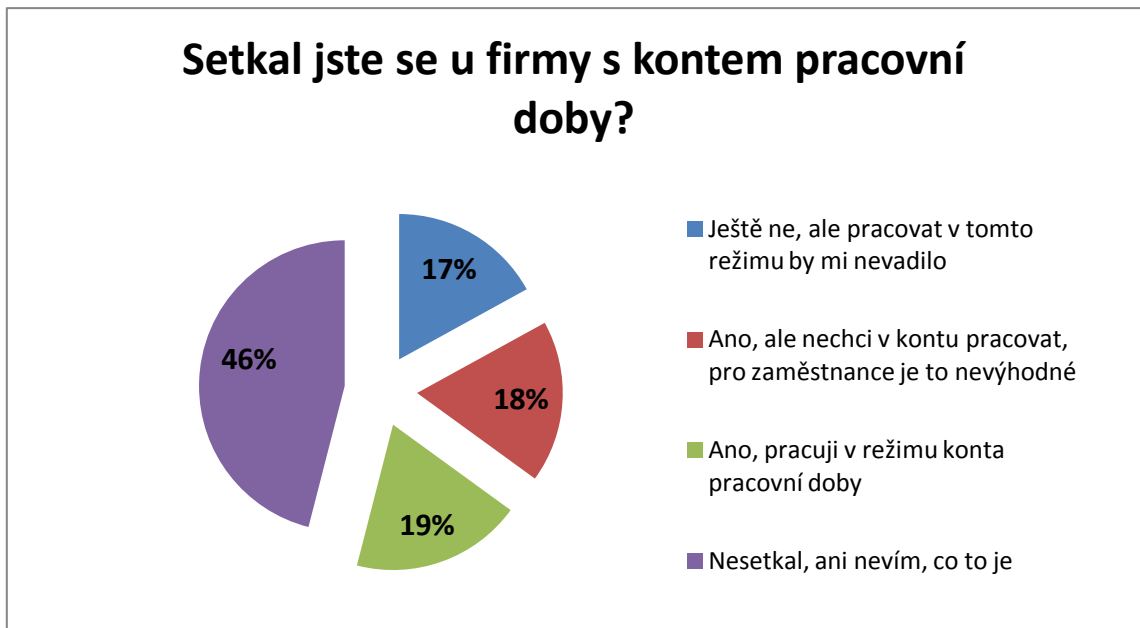
V České republice se dle výzkumu Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR (2009) zjistilo, že 38% z 503 oslovených majitelů malých a středních podniků využívá konto pracovní doby. Zbytek firem o něm nemá žádné povědomí. Nejvíce ho využívají firmy nad 50 zaměstnanců. Dle názorů zaměstnavatelů jsou konta pracovní doby administrativně náročná.

Využívání kont pracovní doby je na Slovensku a v České republice téměř totožné. V České republice využívá konta pracovní doby např. Škoda Auto, a.s.

Následující graf č. 1 nám ukazuje výsledek z internetového šetření firmy LMC, nejvýznamnější společnosti na českém elektronickém trhu práce, které probíhalo v roce 2011 a zúčastnilo se ho 2 788 lidí. Z tohoto šetření vyplývá, že téměř polovina z náhodných respondentů neví, co jsou konta pracovní doby.

²³ §129 ods. 3 zákonníku práce

Graf 1: Šetření společnosti LMC



Zdroj: *Konto pracovní doby pomůže udržet místa, i když se firmě nedaří*, dostupné z: <http://hn.ihned.cz/c1-51373170-konto-pracovni-doby-pomuze-udrzet-pracovni-mista-i-kdyz-se-firme-nedari>

3 CÍL, METODIKA

Cíl

Hlavním cílem této bakalářské práce je analyzovat uplatňování kont pracovní doby, pružného nástroje v oblasti zaměstnávání pracovních sil, a zaměřit se na faktory, omezující jeho využívání.

K dosažení hlavního cíle byly stanoveny cíle dílčí, kterými bylo shrnutí dostupných poznatků o kontu pracovní doby a analýza využívání kont pracovní doby ve vybrané společnosti.

Pro splnění prvního dílčího cíle budou použita sekundární data, která se věnují výkladu pracovní doby a konta pracovní doby. Především se bude jednat o zákoník práce.

Pro naplnění druhého dílčího budou stěžejní primární data, kterými budou výsledky dotazníkového šetření.

Metodika

Teoretická část

Prvním krokem k vytvoření teoretické části bylo sbírání dostupných materiálů, literatury a zákonů zabývajících se problematikou konta pracovní doby. Veškeré tyto použité zdroje jsou uvedeny v přehledu použité literatury.

Teoretická část bude rozdělena na čtyři podkapitoly. První podkapitola se bude zabývat definováním hlavních pojmů pracovní doby, včetně rozvržení pracovní doby. Ve druhé podkapitole bude vysvětleno a popsáno konto pracovní doby, jeho princip, uplatnění, povinnosti zaměstnavatele a pracovně-právní souvislosti při uplatnění institutu konta pracovní doby. Třetí podkapitola se bude věnovat flexibilním formám práce, a to jak v celé Evropě, tak i v České republice a na Slovensku. V poslední, čtvrté podkapitole teoretické části bude srovnáno konto pracovní doby v České republice a na Slovensku.

Praktická část

Stěžejní, praktická část bude rozdělena na dvě kapitoly. První kapitola bude zaměřena na využívání konta pracovní doby ve společnosti XY a na vyhodnocení dotazníkové šetření. V této části budou použity především interní materiály společnosti XY a data z dotazníkového šetření. Z interních materiálů to bude hlavně kolektivní smlouva společnosti. Dotazníkové šetření přeběhne u 50-ti zaměstnanců společnosti XY, pracujících v institutu konta pracovní doby, v průběhu měsíce března 2014. Dotazník bude obsahovat 15 otázek, uzavřených a polouzavřených. U některých otázek budou využity škály, které dávají respondentovi možnost vyjádřit míru souhlasu či nesouhlasu na danou otázku. První tři otázky budou orientovány na osobní údaje o respondentovi a ostatní na jeho pracovní poměr v kontu pracovní doby. Dotazník předkládaný respondentům je obsažen v příloze č. 1. Tato část bakalářské práce bude také doplněna o modelové příklady pro lepší pochopení aplikace kont pracovní doby ve společnosti XY.

Druhá kapitola se bude zabývat perspektivami dalšího uplatnění konta pracovní doby. Bude se zde jednat především o změny, které by zaměstnavatelé či zaměstnanci uvítali v zákoníku práce.

V praktické části bude využita metoda průzkumu dotazováním. Získané informace budou následně převedeny do elektronické podoby, metodou klasifikace rozříděny a později dedukovány závěry formou návrhů pro zlepšení, a to na základě sekundární analýzy.

Při zpracovávání dotazníkových dat budou použity základní popisné statistické charakteristiky (např. četnosti, průměry).

Budou zde používány jednoduché grafy a tabulky, které budou vytvořeny v programu Microsoft Excel.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

4.1 Analýza využívání kont pracovní doby ve vybrané společnosti

Analýza využívání kont pracovní doby v podmínkách vybraného podnikatelského subjektu je jedním z cílů této bakalářské práce. Společnost, kterou budu analyzovat, reálně existuje, ale z důvodů chránění svého know-how si přeje zůstat utajena a proto pro ni použiji jméno XY.

Tato kapitola obsahuje základní informace o společnosti, zaměstnancích a hlavně o jejím využívání konta pracovní doby.

4.1.1 Představení společnosti

Společnost XY, je americkou výrobní společností, která se zabývá povrchovou úpravou kovů a lakováním, zejména v průmyslovém odvětví. Tuto službu poskytuje v současné době zákazníkům v závodech ve Spojených státech amerických, Brazílii, Mexiku, Jižní Americe a Evropě. Po celém světě má 30 poboček. V Evropě se nachází pobočky této společnosti ve třech zemích, ve Velké Británii, Maďarsku a České republice.

Společnost XY byla založena v roce 1969 v jednom ze spolkových států Spojených států amerických, v Ohio. Zde se také v současné době nachází sídlo společnosti s největším závodem, které je jádrem pro výzkum, vývoj a zavádění nejmodernějších technologií v tomto oboru.

Společnost klade velký důraz na procesy předcházející samotnému lakování jako je obrábění a čištění kovů či jejich zušlechťování. To provádí společnost např. pochromováním nebo pozinkováním.

V automobilovém průmyslu společnost nabízí zákazníkům lakování práškové a tekutými barvami. V některých případech i kombinaci těchto procesů, která zajišťuje mnohem vyšší kvalitu nátěru. Dále společnost nabízí lakování tepelně odolnými barvami pro součásti aut, které jsou citlivé na teplo. Typickými automobilovými součástmi jsou plechové komponenty, spirálové pružiny, nárazníky, palivové nádrže, brzdové komponenty, podvozky a karoserie.

Dále se společnost zabývá lakováním zemědělských a stavebních strojů, nákladních automobilů či autobusů a jejich konstrukčních částí.

Společnost se zabývá také lakováním kovových částí nábytku, počítačů, kancelářského vybavení, stojanů na noty, rybářských navijáků, součástí různých domácích spotřebičů, plynového potrubí, oplocení apod.

4.1.2 Působení společnosti v České republice

V České republice společnost působí od roku 2005. Výroba je orientována do dvou závodů, kde v současnosti pracuje 85 zaměstnanců. Obrat těchto dvou závodů je ročně cca 120 milionů Kč.

Podle CZ-NACE se společnost zabývá těmito činnostmi:

- Povrchová úprava a zušlechťování kovů
- Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
- Obrábění
- Zprostředkování velkoobchodu a velkoobchod v zastoupení
- Nеспециализovaný velkoobchod
- Poradenství v oblasti řízení
- Ostatní profesní, vědecké a technické činnosti

4.1.3 Konto pracovní doby ve společnosti XY

Konto pracovní doby společnost XY zavedla v roce 2010, kdy společnost podlehla tlaku trhu z důvodu nízké poptávky a začala vyrábět pouze pro jednoho zákazníka.

Hlavním cílem bylo zachování maximálního počtu pracovních míst a zajištění stálého výdělku pro zaměstnance, vzhledem k možným odbytovým potížím. Pokud totiž tento jediný zákazník neměl pro společnost XY žádnou zakázku, zaměstnanci museli být propuštěni, jelikož pro ně nebyla žádná práce. V rámci kont pracovní doby je jim v takovémto případě umožněno zůstat doma a přitom být stále zaměstnán a dostávat mzdu. V případě, že je zakázek od odběratele mnoho a musí být v krátkém časovém úseku hotovy, tak naopak musí zaměstnanci zůstat v práci déle, případně pracovat i o víkendu a někdy musí být najímáni i další agenturní zaměstnanci.

Ve společnosti XY se pracuje ve dvousměnném provozu. Společnost má v každém závodě jednu lakovací linku, na které se směny střídají.

Každý nový zaměstnanec, v případě spokojenosti vedoucího s jeho pracovními výsledky, získá po prvním roce práce smlouvu na neurčito.

Podle slov provozního ředitele společnosti je pro správné fungování konta pracovní doby nejdůležitější, aby zaměstnanci chápali jeho princip a v případě nutnosti byli ochotni v práci zůstat déle. Stěžejní je také porozumění mzdové účtárny, která musí vypočítávat mzdy vlastně dvakrát. Zaměstnanci dostávají 2 výplatní pásky – na jedné je vypočítána mzda, kterou by dostal, kdyby nepracoval v institutu konta pracovní doby a na druhé, mzda, kterou skutečně dostane. Uplatňování konta pracovní doby je také velmi složité v oblasti mezilidských vztahů a řízení lidí. Vedoucí se totiž často setkávají s odporem a nepochopením při nařizování směn.

Společnost XY je odborovou organizací a konto pracovní doby má upraveno v kolektivní smlouvě, která má platnost jeden rok. Podle kolektivní smlouvy je vyrovnávací období dohodnuto na 52 týdnů po sobě jdoucích. Dále je tam dáno, že zaměstnavatel bude dávat zaměstnancům plán směn na rok dopředu. Tento roční rozvrh pak bude upravovat dle aktuální potřeby a předkládat zaměstnancům týden dopředu. Hlavním rozdílem mezi nimi je, že roční rozvrh není oproti týdennímu pro zaměstnavatele závazný.

Nařízení konkrétního výkonu práce (harmonogram konkrétních směn) probíhá ve společnosti XY na týdenní bázi, s tím, že nejpozději ve čtvrtek předcházejícího týdne určí zaměstnavatel konkrétní začátek a konec jednotlivých směn na příští pracovní týden včetně sobot a případně i nedělí, což zaměstnancům pomáhá v určitém plánování mimopracovních aktivit. Toto nařízení práce je také každý čtvrtek projednáváno s odborovou organizací. Nařízení práce zaměstnavatel zaznamená do tzv. Knihy vedoucích směn, do které jsou zaměstnanci povinni nahlédnout a s konkrétním nařízením práce se seznámit. V případě že zaměstnanec není z jakéhokoliv důvodu přítomen na pracovišti, pošle mu vedoucí směny nařízení práce na příští týden prostřednictvím SMS, případně se s ním domluví telefonicky.

V případě, že na určitý den není naplánována směna, zaměstnanec nejde do práce. Když je však směna naplánována a zaměstnavatel jí zruší, musí ji zaměstnanci stejně zaplatit. A v případě, že zaměstnanec přijde na směnu a po dvou hodinách práce se rozbije stroj (překážka na straně zaměstnavatele), musí jít domů a zaměstnavatel mu zaplatí pouze ty dvě odpracované hodiny. Následující den pak pravděpodobně bude muset zaměstnanec zůstat v práci déle a dodělat práci za předchozí den. Tyto hodiny však v rámci konta pracovní doby nebudou brány jako práce přesčas. V tomto je sledována hlavní nevýhoda konta pracovní doby pro zaměstnance.

Pokud dojde v kontu pracovní doby ke skončení pracovního poměru a to buď dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením, provádí se vyrovnání stejným způsobem jako na konci vyrovnávacího období.

4.1.3.1 Rozvržení pracovní doby

Průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, která činí 37,5 hodiny týdně, za dané vyrovnávací období. Celkem tedy zaměstnavatel zaměstnancům rozvrhuje na vyrovnávací období 52 x 37,5 hodiny, tj. 1950 hodin.

Pracovní doba na celé vyrovnávací období je rozvržena prostřednictvím týdenního rozvrhu, a to vždy Po až Pá 6:00-14:00 pro ranní směnu a 14:00-22:00 pro odpolední směnu včetně přestávky na jídlo a oddech. Týdenní fond pracovní doby tedy činí $5 \times 7,5 = 37,5$ hodiny.

Nejvíce zakázek má firma před Vánoci, kdy každá směna trvá většinou 9-10 hodin. To znamená, že prodloužená ranní směna je od 6:00 do 15:30 nebo 16 hodin a odpolední pak od 16:00 do 1:00.

Modelové příklady – odpracovaná pracovní doba ve vyrovnávacím období:

A) Fond pracovní doby²⁴ na týden = 37,5 hodiny

Týden 1: zaměstnanec odpracuje 37,5 hodiny = OK

Týden 2: zaměstnanec odpracuje 34 hodin = bude 3,5 hodiny v mínusu

Týden 3: zaměstnanec odpracuje 34 hodin = bude 3,5 hodiny v mínusu + 3,5 hodiny z 2. týdne – celkem bude 7 hodin v mínusu

Týden 4: zaměstnanec odpracuje 44,5 hodiny = bude 7 hodin v plusu, čímž vyrovná 7 minusových hodin, 7 hodin v plusu tedy nebude prací přesčas

B) Fond pracovní doby na týden = 37,5 hodiny

Týden 1: zaměstnanec odpracuje 37,5 hodiny = OK

Týden 2: zaměstnanec odpracuje 40 hodin = bude 2,5 hodiny v plusu (tyto hodiny se převádí jako rezerva do dalšího období, není to práce přesčas)

Týden 3: zaměstnanec odpracuje 42 hodin = bude 4,5 hodin v plusu + 2,5 hodiny z 2. týdne – celkem bude 7 hodin v plusu (převádí se znovu do dalšího období)

Týden 4: zaměstnanec odpracuje 30,5 hodiny = bude 7 hodin v mínusu, při konečném zúčtování se mu těchto 7 neodpracovaných hodin vyrovná 7 plusovými hodinami z předchozího období.

²⁴ Fond pracovní doby je snížen o nepřítomnost (tj. např. dovolená, nemoc) na základě Zákoníku práce nebo Kolektivní smlouvy

4.1.3.2 Dovolená

Zaměstnancům pracujícím v kontu pracovní doby se nárok na dovolenou přepočte na rozsah daný v hodinách, tzn. stanovená týdenní pracovní doba 37,5 hodin/týden se vynásobí 5 týdny dovolené. Nárok na dovolenou v kalendářním roce u těchto zaměstnanců bude tedy činit 187,5 hodin.

Dovolená plánovaná v rozvrhu čerpání dovolené nebo dohodnutá mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem před dnem nařízení práce, bude čerpána v rozsahu podle týdenního rozvrhu (7,5 hodin/den). Pokud se však zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem, že mu bude určena dovolená po nařízení práce, bude čerpat dovolenou v rozsahu počtu hodin uvedeném v nařízení práce. V takovém případě bude pro účel krácení stále mzdy za neodpracovanou dobu upraven měsíční fond pracovní doby oproti týdennímu rozvrhu o rozdíl za dobu čerpání dovolené vyplývající z nařízení práce. Stejným způsobem se bude postupovat u překážek v práci, kromě dočasné pracovní neschopnosti, a u neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci.

4.1.3.3 Mzda

Každý měsíc zaměstnanci přísluší stálá mzda ve výši 80% průměrného výdělku zjištěného za předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období (tj. pro rok 2014 za měsíce leden až prosinec 2013). Tato stálá mzda je zaměstnanci vyplácena každý měsíc bez ohledu na počet odpracovaných hodin a hodin bez práce.

Zaměstnavatel vede na účtu mzdy zaměstnance evidenci stálé mzdy zaměstnance a dosažené mzdy zaměstnance za každý kalendářní měsíc. Dosažená mzda je mzda, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle skutečně opracovaných hodin v daném měsíci (bez 25% příplatku za přesčas).

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci každý měsíc stálou mzdu. Společnost XY vyplácí však i tzv. zálohy na dosaženou mzdu, které nejsou zákoníkem práce vyžadovány.

V případě, že zaměstnanec v kalendářním měsíci naplní celý fond pracovní doby nebo odpracuje ještě více hodin, vyplatí mu zaměstnavatel stálou mzdu ve výši 80% průměrného výdělku a zálohu na dosaženou mzdu, a to ve výši 100% dosažené mzdy mínus stálá mzda.

V případě, že zaměstnanec částečně naplní fond pracovní doby (tj. odpracuje max. o 22,5 hodiny méně), vyplatí mu zaměstnavatel stálou mzdu ve výši 80% a zálohu na dosaženou mzdu podle podmínek uvedených v následující tabulce č. 4.

Tabulka 4: Zálohy na dosaženou mzdu ve společnosti XY

Počet hodin „pod“ fond prac. Doby	Záloha na dosaženou mzdu ve výši
0,01-7,5 hodiny	95% nároku na dosaženou mzdu za daný měsíc mínus stálá mzda
7,51-22,5 hodiny	90% nároku na dosaženou mzdu za daný měsíc mínus stálá mzda

Zdroj: interní materiály společnosti XY

V případě, že zaměstnanec v kalendářním měsíci fond pracovní doby nenaplní (tj. odpracuje o více než 22,5 hodiny méně), bude mu vyplacena pouze stálá mzda ve výši 80% průměrného výdělku.

V případě, že zaměstnanec odpracuje více než 60 hodin za týden, poskytne mu zaměstnavatel navíc za každou odpracovanou hodinu nad těchto 60 hodin zálohu na dosaženou mzdu v daném kalendářním měsíci, a to včetně příplatku za přesčas (tzv. záloha nad 60 hodin).

Pokud zaměstnanec odpracuje od začátku vyrovnávacího období souhrnně více než 150 hodin nad fond pracovní doby, poskytne mu zaměstnavatel navíc za každou odpracovanou hodinu nad těchto 150 hodin zálohu za dosaženou mzdu v daném kalendářním měsíci, a to včetně příplatku přesčas (tzv. záloha na přesčas).

Modelový příklad – mzda:

Leden:

Měsíční fond pracovní doby = 157,5 hodiny (21 pracovních dní x 7,5 hodiny)

V práci: 157,5 hodiny

Rozdíl: 0 hodin

Zaměstnanec dostane zaplacenou stálou mzdu za celý měsíc (vždy ve výši 80% průměrného výdělku). Navíc dostane zálohu na dosaženou mzdu, protože naplnil celý fond pracovní doby.

Únor:

Měsíční fond pracovní doby = 150 hodin (2 pracovních dní x 7,5 hodiny)

V práci: 165 hodin

Rozdíl: + 15 hodin

Zaměstnanec dostane zaplacenou stálou mzdu za celý měsíc. Navíc dostane zálohu na dosaženou mzdu, protože naplnil celý fond pracovní doby a do balíčku plusových hodin se mu přičte 15 hodin.

Březen:

Měsíční fond pracovní doby = 157,5 hodiny (21 pracovních dní x 7,5 hodiny)

V práci: 145 hodin

Rozdíl: -12,5 hodiny

Zaměstnanec dostane zaplacenou stálou mzdu za celý měsíc. Navíc dostane zálohu na dosaženou mzdu, protože naplnil celý fond pracovní doby. Z balíčku plusových hodin se mu odečte 12,5 hodiny, takže mu zůstane 2,5 plusových hodin.

Duben:

Měsíční fond pracovní doby = 165 hodin (22 pracovních dní x 7,5 hodiny)

V práci: 139 hodin

Rozdíl: - 26 hodin

Zaměstnanec dostane zaplacenou pouze stálou mzdu za celý měsíc. Z balíčku plusových hodin se mu odečte 26 hodin, takže v něm zbude 23,5 minusových hodin.

Květen:

Měsíční fond pracovní doby = 165 hodin (22 pracovních dní x 7,5 hodiny)

V práci: 182,5 hodiny

Rozdíl: + 17,5 hodin

Zaměstnanec dostane zaplacenou stálou mzdu za celý. Navíc dostane zálohu na dosaženou mzdu, protože naplnil celý fond pracovní doby. Do balíčku plusových hodin se přičte 17,5 hodiny, takže v něm bude 6 minusových hodin.

Červen:

Měsíční fond pracovní doby = 157,5 hodiny (21 pracovních dní x 7,5 hodiny)

V práci: 145,5 hodiny

Rozdíl: - 10 hodin

Zaměstnanec dostane zaplacenou stálou mzdu za celý měsíc. Navíc dostane zálohu na dosaženou mzdu, protože částečně naplnil fond pracovní doby (v rozmezí 7,51-22,5 hodiny). Z balíčku plusových hodin se odečte 10 hodin, takže v něm bude 16 minusových hodin.

Červenec:

Měsíční fond pracovní doby = 172,5 hodiny (23 pracovních dní x 7,5 hodiny)

V práci: 140,5 hodiny, z toho jeden týden odpracováno 65 hodin

Dovolená: 80 hodin

Rozdíl: $140,5 - (172,5 - 80) = + 48$ hodin

Zaměstnanec dostane zaplacenou poměrnou část stálé mzdy za dobu mimo dovolenou, tj. stálá měsíční mzda krát počet odpracovaných hodin dle fondu pracovní doby (tj. $172,5 - 80 = 92,5$ hodiny) děleno měsíční fond (tj. 150 hodin). Dále dostane náhradu mzdy za dobu dovolené ve výši 100% průměrného hodinového výdělku. Navíc dostane zálohu na dosaženou mzdu, protože mimo svou dovolenou naplnil fond pracovní doby a zálohu nad 60 hodin ve výši dosažené mzdy + příplatku za přesčas za 5 hodin. Do balíčku plusových hodin se přičte 48 hodin, takže v něm bude 32 plusových hodin.

Srpen:

Měsíční fond pracovní doby = 157,5 hodiny (21 pracovních dní x 7,5 hodiny)

V práci: 212,5 hodiny

Rozdíl: + 55 hodin

Zaměstnanec dostane zaplacenou stálou mzdu za celý měsíc. Navíc dostane zálohu na dosaženou mzdu, protože naplnil celý fond pracovní doby. Do balíčku plusových hodin se přičte 55 hodin, takže v něm bude 87 hodin.

Září:

Měsíční fond pracovní doby = 165 hodin (22 pracovních dní x 7,5 hodiny)

V práci: 228 hodin

Rozdíl: + 63 hodin

Zaměstnanec dostane zaplacenou stálou mzdu za celý měsíc. Navíc dostane zálohu na dosaženou mzdu, protože naplnil celý fond pracovní doby. V balíčku bude 150 plusových hodin.

Říjen:

Měsíční fond pracovní doby = 172,5 hodiny (23 pracovních dní x 7,5 hodiny)

V práci: 180,5 hodiny

Rozdíl: + 8 hodin

Zaměstnanec dostane zaplacenou stálou mzdu za celý měsíc. Navíc dostane zálohu na dosaženou mzdu, protože naplnil celý fond pracovní doby. Dále dostane zálohu na přesčas ve výši dosažené mzdy + příplatku za přesčas za 8 hodin odpracovaných nad limit 150 hodin. Do balíčku plusových hodin se nic nepřipočítá, 8 hodin odpracovaných navíc dostal proplaceno ve formě zálohy na přesčas, takže v něm zůstává 150 plusových hodin.

4.1.3.4 Účet pracovní doby

Každý týden bude zaměstnavatel na účtu pracovní doby vykazovat rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou (tj. 37,5 hod.) a rozvrhem pracovní doby na jednotlivé pracovní dny (tj. 7,5 hod. čisté pracovní doby ve směně). A také rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou.

Každý kalendářní měsíc bude zaměstnavatel na účtu pracovní doby vykazovat plusové i minusové odchylky od stanovené pracovní doby.

Modelový příklad – vedení účtu pracovní doby:

Jméno zaměstnance: Josef Novák

Narozen: 5. 6. 1985

Stanovená týdenní pracovní doba: 37,5 hodin

Zúčtovací období: 10 týdnů

V tabulce č. 5 je uvedeno, jak by mohl vypadat rozpis jednoho týdne vyrovnávacího období. Zaměstnavatel musí tímto způsobem vést všechny týdny.

Tabulka 5: Rozvrh pracovní doby na první týden vyrovnávacího období

Dny v týdnu	Rozvrh pracovní doby (v hod.)	Skutečně odpracovaná pracovní doba (v hod.)
Pondělí	8	7,5
Úterý	8	8
Středa	9	7
Čtvrtek	8	8
Pátek	7	7
Celkem	40	37,5

Zdroj: interní materiály společnosti XY

V dalších tabulce č. 6 je uvedeno celé desetitýdenní vyrovnávací období pana Nováka. V případě, že jeho stanovená pracovní doba činí 37,5 hodin, měl by za celé vyrovnávací období odpracovat 375 hodin. Jeho skutečně odpracovaná pracovní doba je však 382 hodin. Rozdíl 7 hodin bude proto posuzován jako práce přesčas.

Tabulka 6: Stanovená a odpracovaná pracovní doba za celé vyrovnávací období

Týden ve vyrovnávacím období	Rozvrh pracovní doby (v hod.)	Skutečně odpracovaná pracovní doba (v hod.)	Rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou (37,5 hod.) a skutečně odpracovanou dobou (v hod.)
1	40	37,5	0
2	40	40	2,5
3	40	40	2,5
4	30	30	-7,5
5	40	40	2,5
6	25	27,5	-10
7	40	45	7,5
8	45	42	4,5
9	40	40	2,5
10	35	40	2,5
Celkem	375	382	7

Zdroj: interní materiály společnosti XY

4.1.3.5 Účet mzdy zaměstnance

Zaměstnavatel také povede účet mzdy zaměstnance, na které uvede:

- Stálou mzdu – 80% průměrného výdělku zaměstnance
- Zálohu na dosaženou mzdu
- Zálohu nad 60 hodin
- Zálohu na přesčas
- Dosaženou mzdu – mzdu, na kterou vznik zaměstnanci nárok za výkon práce, což zahrnuje základní mzdu, prémie a bonusy, osobní ohodnocení, příplatky za práci v noci, v sobotu a neděli, za práci přesčas, eventuelně za práci ve svátek. Výkon práce zaměstnance bude hodnocen stejným způsobem jako by v kontu pracovní doby nepracoval.

4.1.3.6 Vyúčtování na konci vyrovnávacího období

Po skončení vyrovnávacího období (např. v únoru 2015 – výplatní termín mzdy za leden 2015), dojde k porovnání součtu dosažených mezd a součtu vyplacených stálých mezd (povýšených o zálohy na dosaženou mzdu, zálohy nad 60 hodin a zálohy na přesčas) za celé vyrovnávací období.

Pokud bude součet dosažených mezd vyšší, zaměstnavatel doplatí zaměstnanci tento rozdíl. Pokud by byl součet dosažených mezd nižší, je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci srazit rozdíl do výše vyplacených záloh ze mzdy (nikdy se ovšem nesráží pod částku rovnající se součtu všech stálých mezd).

Zároveň bude porovnán fond pracovní doby za celé vyrovnávací období s celkovým počtem odpracovaných hodin za vyrovnávací období.

Pokud bude celkový počet odpracovaných hodin vyšší než celkový fond pracovní doby, budou tyto hodiny práce přesčas (pokud nebyly proplaceny v průběhu vyrovnávacího období ve formě zálohy na přesčas nebo zálohy nad 60 hodin) zaplacený s přesčasovým příplatkem 25%, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne, že si je vyčerpá ve formě náhradního volna. Pokud bude počet odpracovaných hodin nižší než celkový roční fond pracovní doby, zaměstnanci se již nic proplácet nebude.

Na konci vyrovnávacího období budou také zaplaceny příplatky zahrnované na účtu mzdy zaměstnance do části dosažené mzdy. Jedná se o příplatek za sobotu, neděli, svátek nebo noční směnu. Toto ale platí také pouze v případě, že dojde ke kladnému rozdílu mezi stálou a dosaženou mzdou.

V případě ukončení pracovního poměru dojde k vyrovnání rozdílů ke dni skončení pracovního poměru.

Modelový příklad - vyúčtování za vyrovnávací období:

Mzda za jednotlivé měsíce:

Vyrovnávací období: 4 měsíce

Průměr za rok 2013 = 147,2 Kč/hod.

Mzda bez kont pracovní by byla 120 Kč/hod. + osobní ohodnocení 2 480 Kč.

Leden:

Fond pracovní doby = 160 hodin

V práci = 160 hodin

Stálá mzda: $160 * 147,2 * 80\% = 18\,842$ Kč

Právo na dosaženou mzdu: $120 * 160 + 2\,480 = 21\,680$ Kč

Zaměstnanec dostane zaplacenou stálou mzdu 18 842 Kč a zálohu na dosaženou mzdu, která se spočítá jako 100% dosažené mzdy mínus stálá mzda = 2 838 Kč. V plusovém balíčku odpracovaných hodin nebude mít evidovány žádné hodiny za tento měsíc.

Únor:

Fond pracovní doby = 160 hodin

V práci = 130 hodin

Dovolená = 30 hodin

Stálá mzda: $130 * 147,2 * 80\% + 30 * 147,2 * 80\% = 18\,842$ Kč

Právo na dosaženou mzdu: $120 \cdot 130 + 2\,480 + 30 \cdot 147,2 \cdot 80\% = 21\,613$ Kč

Zaměstnanec dostane zaplacenou stálou mzdu 18 842 Kč. Na zálohy nemá nárok. V plusovém balíčku odpracovaných hodin bude mít za tento měsíc evidováno 30 minusových hodin.

Březen:

Fond pracovní doby = 160 hodin

V práci = 140 hodin

Dovolená = 20 hodin

Stálá mzda: $140 \cdot 147,2 \cdot 80\% + 20 \cdot 147,2 \cdot 80\% = 18\,842$ Kč

Právo na dosaženou mzdu: $120 \cdot 140 + 2\,480 + 20 \cdot 147,2 \cdot 80\% = 21\,635$ Kč

Zaměstnanec dostane zaplacenou stálou mzdu 18 842 Kč a zálohu na dosaženou mzdu, která se spočítá jako 90% dosažené mzdy (bez dovolené) plus mzda za dovolenou minus stálá mzda = 865 Kč. V plusovém balíčku odpracovaných hodin bude mít za tento měsíc evidováno 20 minusových hodin.

Duben:

Fond pracovní doby = 160 hodin

V práci = 160 hodin

Práce navíc = 20 hodin

Stálá mzda: $160 \cdot 147,2 \cdot 80\% = 18\,842$ Kč

Právo na dosaženou mzdu: $120 \cdot 160 + 2\,480 = 21\,680$ Kč + za hodiny navíc (bude zúčtováno).

Zaměstnanec dostane zaplacenou stálou mzdu 18 842 Kč a zálohu na dosaženou mzdu, která se spočítá jako 100% dosažené mzdy minus stálá mzda = 2 838 Kč. V plusovém balíčku odpracovaných hodin bude mít za tento měsíc evidováno 20 plusových hodin.

Zúčtování za celé vyrovnávací období:

Fond pracovní doby: 640 hodin

Zaměstnance odpracoval 590 hodin.

Měl 50 hodin dovolené a 20 hodin odpracoval navíc. Celkem mu tedy v plusovém balíčku zůstalo 30 minusových hodin. Hodiny odpracované navíc nebudou přesčasem.

Ve stálých mzdách bylo zaměstnanci vyplaceno za práci 69 480 Kč a za dovolenou 5888 Kč. Celkem ve stálých mzdách vyplaceno 75 368 Kč.

Na zálohách bylo zaměstnanci vyplaceno 6 541 Kč.

Nárok na dosaženou mzdu: $70\,800 + 4 \cdot 2480 + 30 \cdot 147,2 \cdot 80\% + 20 \cdot 120 = 86\,653$ Kč.

Zaměstnavatel musí zaměstnanci tedy doplatit za celé zúčtovací období 4 744 Kč. Tento doplatek uhradí ve výplatním termínu spolu se mzdou za poslední měsíc vyrovnávacího období.

4.1.4 Analýza kont pracovní doby ve společnosti XY

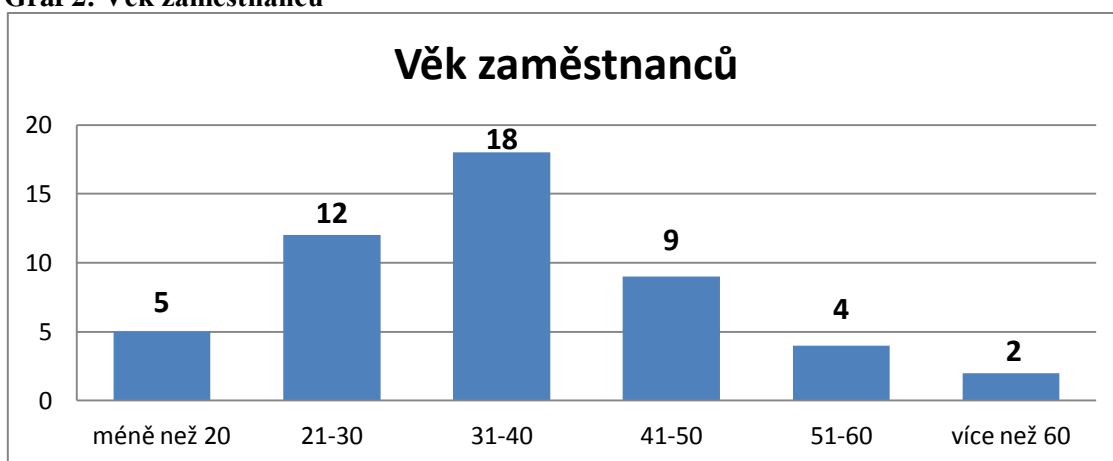
Analýza uplatňování kont pracovní doby ve společnosti XY se prováděla metodou dotazníkového šetření. Strukturu předkládaného dotazníku naleznete v příloze č. 1.

Jak již bylo zmíněno, dotazník vyplnilo 50 výrobních zaměstnanců (tj. zaměstnanci v kategorii dělník), kteří pracují v kontu pracovní doby, v průběhu měsíce března 2014. Tento dotazník se skládal z 15-ti otázek, uzavřených a polozavřených. U některých otázek byly využity také škály, které dávají respondentovi možnost vyjádřit míru souhlasu či nesouhlasu na danou otázku. První tři otázky byly orientovány na osobní údaje o respondentovi a ostatní již na jeho pracovní poměr ve společnosti XY v institutu konta pracovní doby.

Z první otázky dotazníku se zjistilo, že z padesáti dotazovaných je 21 žen (42%) a 29 (58%) mužů. Je zde tedy poměrně velké zastoupení žen, vzhledem k tomu, že se jedná o průmyslové odvětví.

Ve druhé otázce se zjišťoval věk pracovníků. V grafu č. 2 můžeme vidět, že nejvíce zaměstnanců je ve věku 31-40 let (36%) a 21-30 let (24%). Nejmenší zastoupení je zaměstnanců ve věku nad 51 let. Dá se však říci, že ve společnosti XY jsou zastoupeny všechny věkové kategorie.

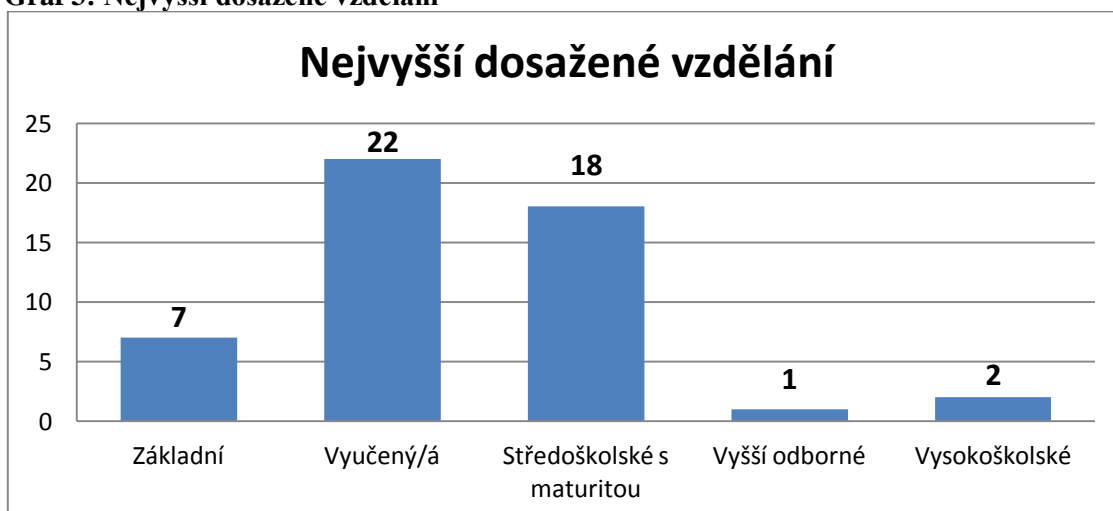
Graf 2: Věk zaměstnanců



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní tvorba)

Z následujícího grafu č. 3, patřícího k otázce č. 3 můžeme vidět, že nejvíce z dotazovaných zaměstnanců je vyučeno (44%) nebo má střední školu s maturitou (36%). Naopak nejméně početnou skupinou jsou zaměstnanci, kteří absolvovali vyšší odbornou školu či vysokou školu.

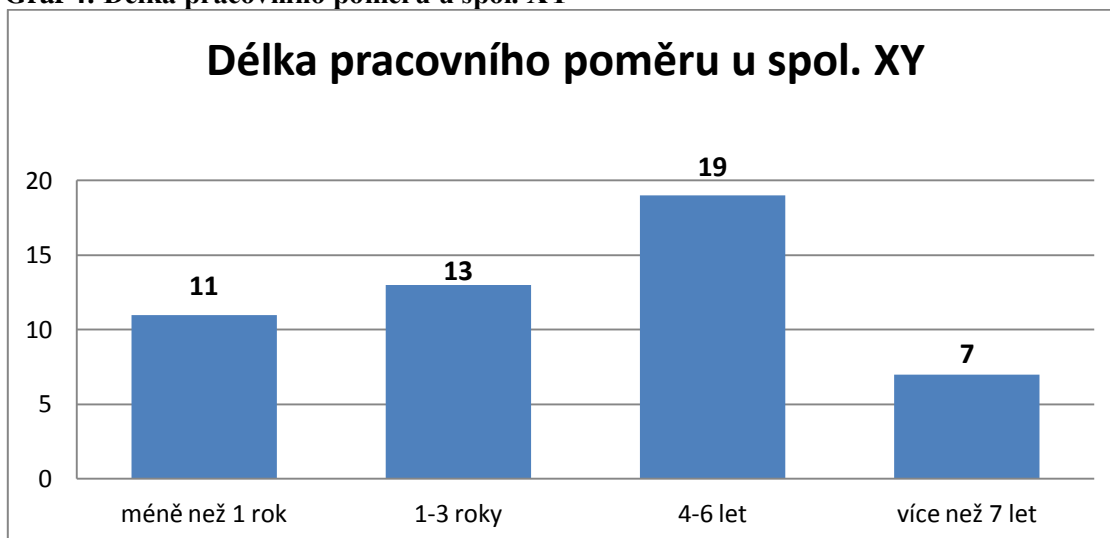
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní tvorba)

Z grafu č. 4 můžeme vidět, že nejvíce z dotazovaných zaměstnanců pracuje ve společnosti XY 4-6 let, takto totiž odpovědělo 19 pracovníků (38%). Dále jak 7 let tam pracuje však pouze 7 zaměstnanců (14%).

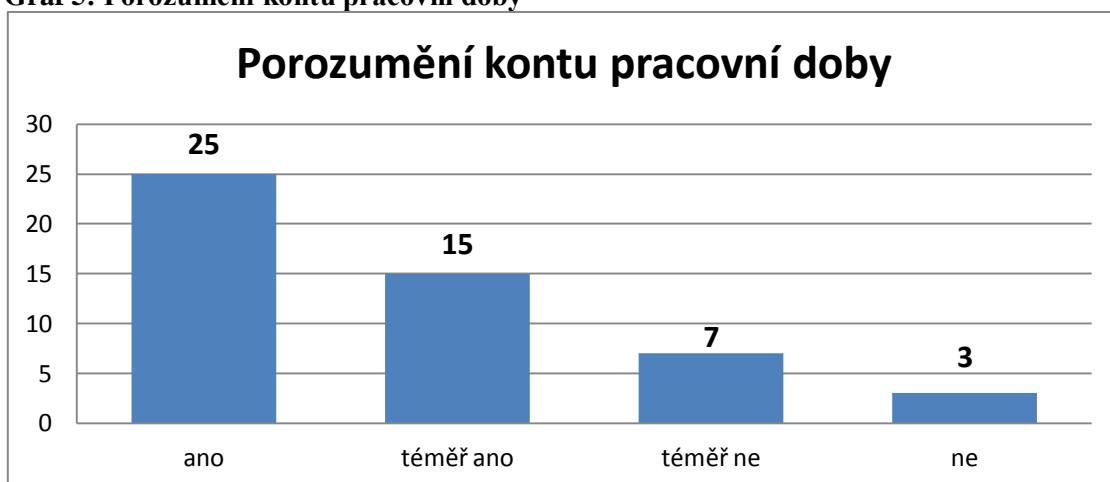
Graf 4: Délka pracovního poměru u spol. XY



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní tvorba)

Dále bylo z dotazníkového šetření zjištěno, že polovina zaměstnanců principu konta pracovní doby naplno rozumí a dalších 15 pracovníků (30%) uvedlo, že mu téměř rozumí. Naopak 3 zaměstnanci z dotazovaných, kontu pracovní doby vůbec nerozumí.

Graf 5: Porozumění kontu pracovní doby



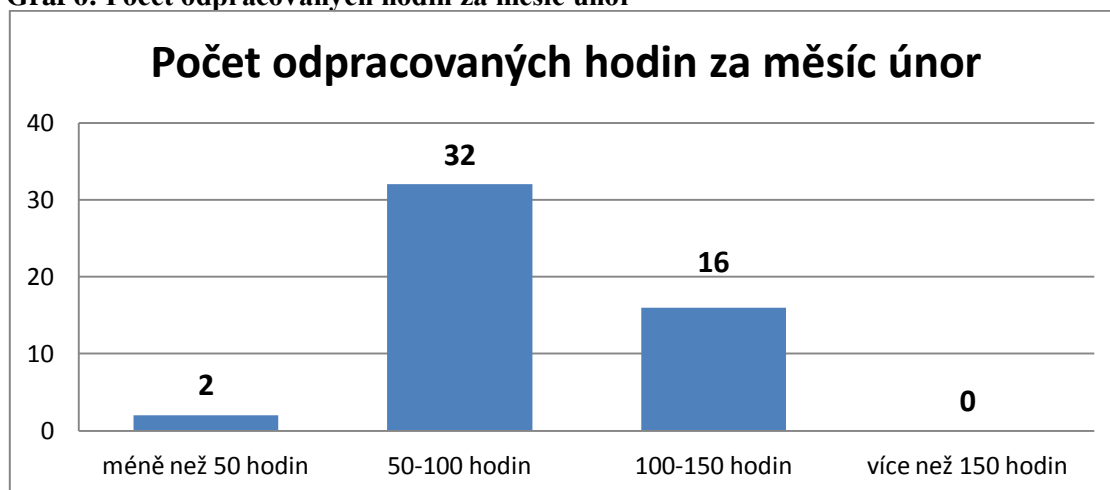
Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní tvorba)

Další, v pořadí 6. otázka přináší zjištění, že většina zaměstnanců není s kontem pracovní doby spokojena, takto odpovědělo 34 zaměstnanců (68%). Spokojeno s konty je naopak pouze 16 zaměstnanců (32%).

Otázka č. 7 nám zodpovídá, jakému rozvržení pracovní doby by zaměstnanci dali přednost, pokud by si mohli vybrat mezi kontem pracovní doby a pravidelným rozvržením pracovní doby. Více z dotazovaných by upřednostnilo pravidelné rozvržení pracovní doby, a to 37 zaměstnanců (74%).

Graf č. 6 ukazuje, kolik hodin dotazovaní zaměstnanci odpracovali za měsíc únor. Zde bylo nejčastější odpovědí 50-100 hodin. Takto odpovědělo 32 zaměstnanců (64%). Žádný zaměstnanec neodpracoval za tento měsíc více jak 150 hodin.

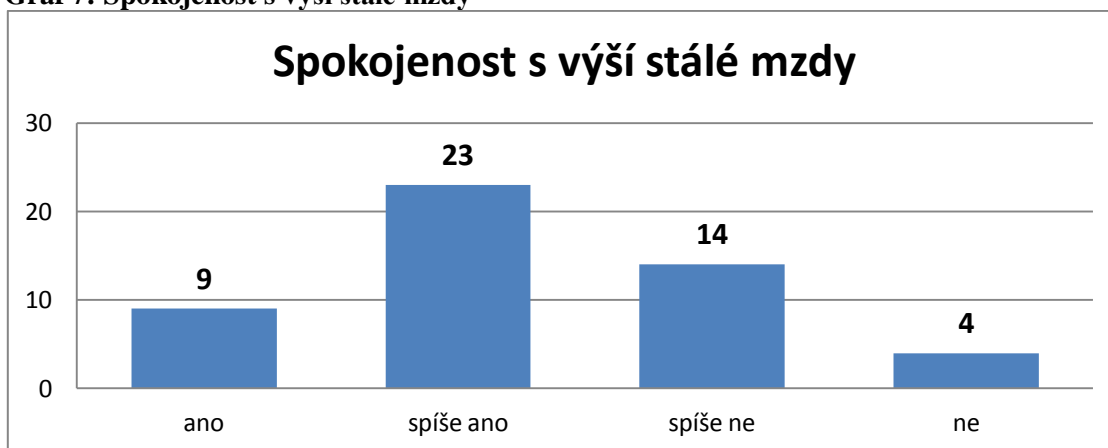
Graf 6: Počet odpracovaných hodin za měsíc únor



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní tvorba)

Z následujícího grafu č. 7, zabývajícího se spokojeností zaměstnanců z výší stálé mzdy, vyplývá, že zaměstnanci jsou spíše spokojeni (46%). Z dotazovaných zaměstnanců nejsou 4 (8%) vůbec spokojeni.

Graf 7: Spokojenost s výší stálé mzdy



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní tvorba)

Další otázka se zabývá tím, zda některý z dotazovaných zaměstnanců pracoval již dříve u jiného zaměstnavatele v institutu konta pracovní doby. Takto odpověděli pouze čtyři z dotazovaných (8%), ostatní v kontu pracovní doby nikdy dříve nepracovali (92%).

Následující graf č. 8 ukazuje, zda je ve společnosti XY rozvrhována pracovní doba spravedlivě. Podle výsledků dotazníkové šetření spíše ano. Tuto odpověď uvedlo 20 zaměstnanců (40%). Druhou nejpočetnější skupinou byli dotazovaní s odpovědí ano (30%). Pouze 3 pracovníci z dotazovaných si myslí, že rozvrhování pracovní doby není vůbec spravedlivé. V této otázce se však vyskytla metodická chyba, která výsledky zkresluje. Není zde totiž definován přesný pojem slova spravedlnost a otázka tedy nebyla správně formulována. V tomto případě je možné za spravedlivě rozvrhovanou pracovní dobu vnímat stav, kdy všichni zaměstnanci mají průměrně odpracováno stejné množství hodin, případně přesčasů.

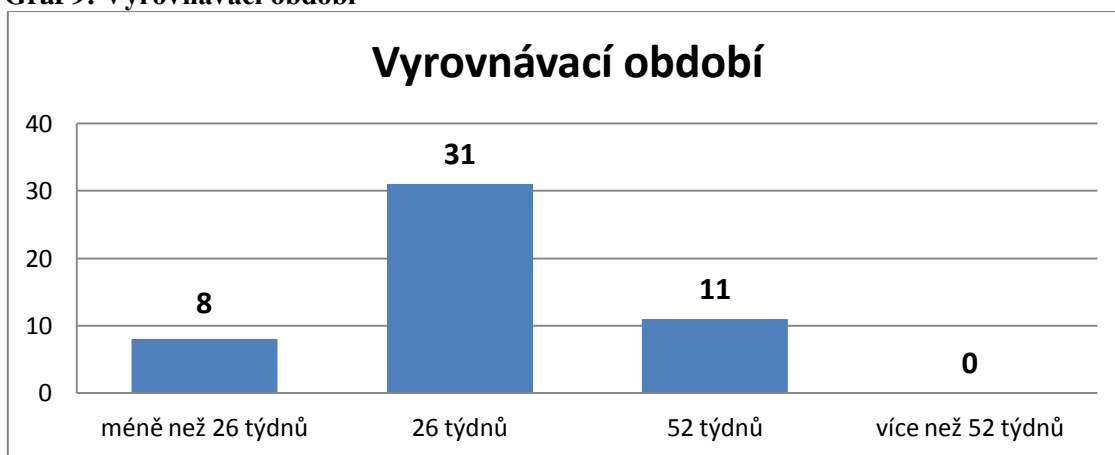
Graf 8: Spravedlivé rozvrhování pracovní doby



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní tvorba)

Z následujícího grafu č. 9 vycházejícího z otázky č. 12 vyplývá, že většina zaměstnanců (62%) by upřednostnila 26-ti týdenní vyrovnávací období. Vyrovnávací období 52 týdnů, které má firma nyní určené kolektivní smlouvou, zaškrtno 11 zaměstnanců (22%). Žádný ze zaměstnanců by nechtěl vyrovnávací období delší než 52 týdnů.

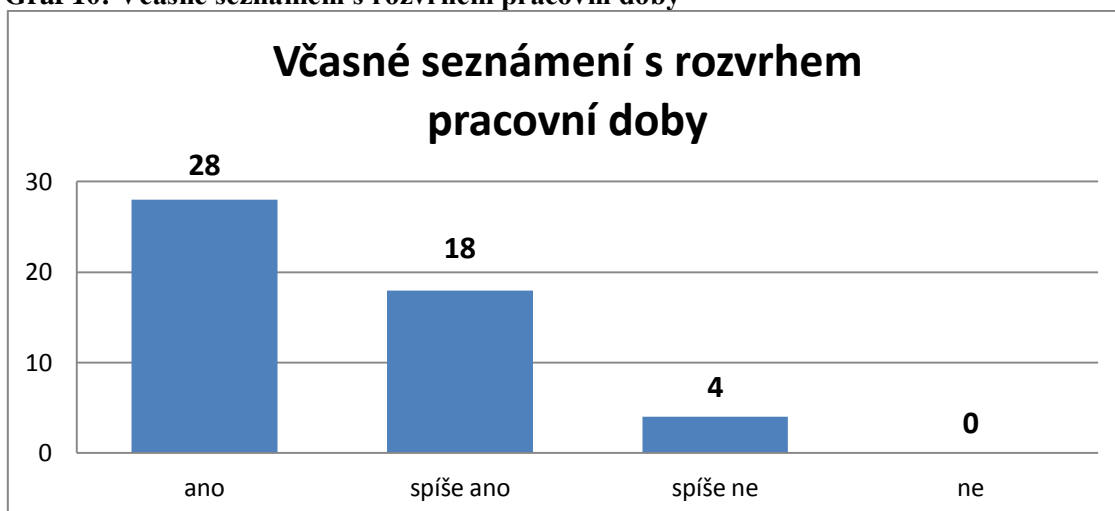
Graf 9: Vyrovnávací období



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní tvorba)

Ve 13. otázce uvedlo 28 zaměstnanců (56%), že jsou včas seznamováni s rozvrhem pracovní doby. 18 zaměstnanců si myslí, že jsou seznamováni spíše včas. Žádný z dotazovaných si nemyslí, že není s rozvrhem pracovní doby seznamován vždy v dostatečném předstihu.

Graf 10: Včasné seznámení s rozvrhem pracovní doby



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní tvorba)

Graf č. 11 ukazuje, jaká největší pozitiva mají konta pracovní doby pro dotazované zaměstnance. Nejvíce respondentů, 23 (46%), uvedlo, že stálá mzda. Pro 13 zaměstnanců (26%) je nejdůležitějším pozitivem jistota zaměstnání. A 6 zaměstnanců (12%) neshledává na institutu konta pracovní doby žádné pozitivum.

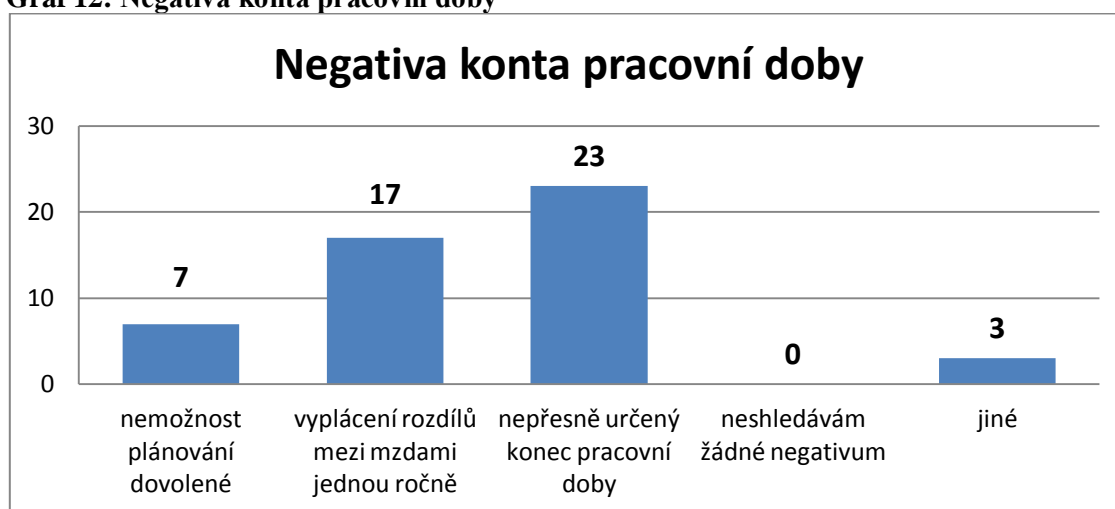
Graf 11: Pozitiva konta pracovní doby



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní tvorba)

Poslední otázka byla zaměřena na negativa konta pracovní doby. Zde nejvíce respondentů (46%) uvedlo jako největší nevýhodu nepřesně určený konec pracovní doby. Druhým nejčastějším negativem bylo vyplácení rozdílů mezi mzdami jednou ročně. Tuto odpověď uvedlo 17 z dotazovaných (34%). Všichni zaměstnanci shledávají na kontu pracovní doby nějaké negativum, žádný z nich totiž neuvedl, že žádné negativum neshledává. 3 z dotazovaných (6%) označili odpověď jiné, kde bylo jako negativum dvakrát uvedeno možnost zaměstnavatele převést přesčasové hodiny do následujícího vyrovnávacího období a špatné rozvržení pracovní doby.

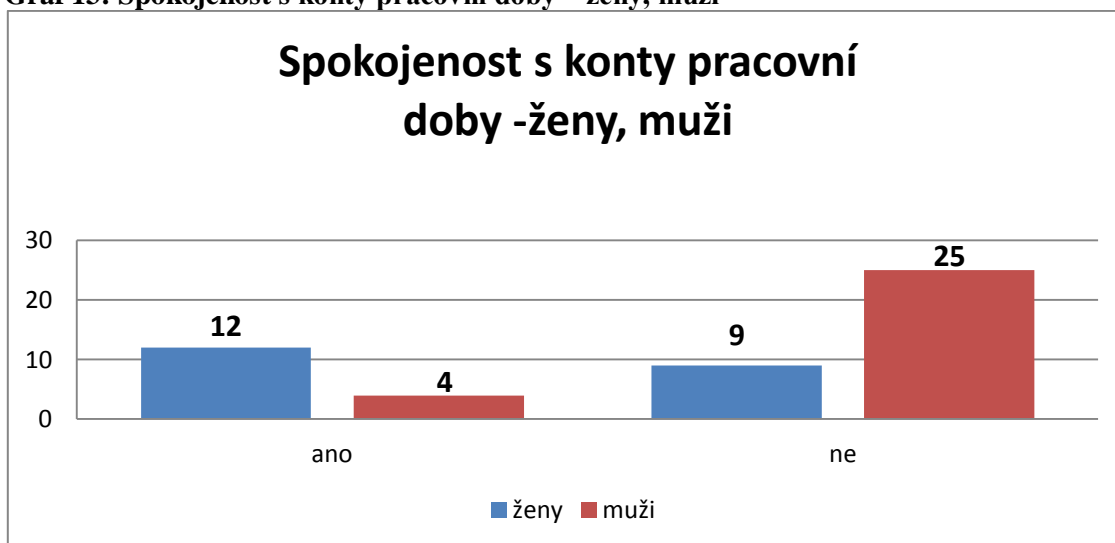
Graf 12: Negativa konta pracovní doby



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní tvorba)

Spojením otázky č. 1 – pohlaví zaměstnanců a otázky č. 6 – spokojenost s konty pracovní doby, bylo zjištěno, že s konty jsou nespojeni především muži (50% všech dotazovaných).

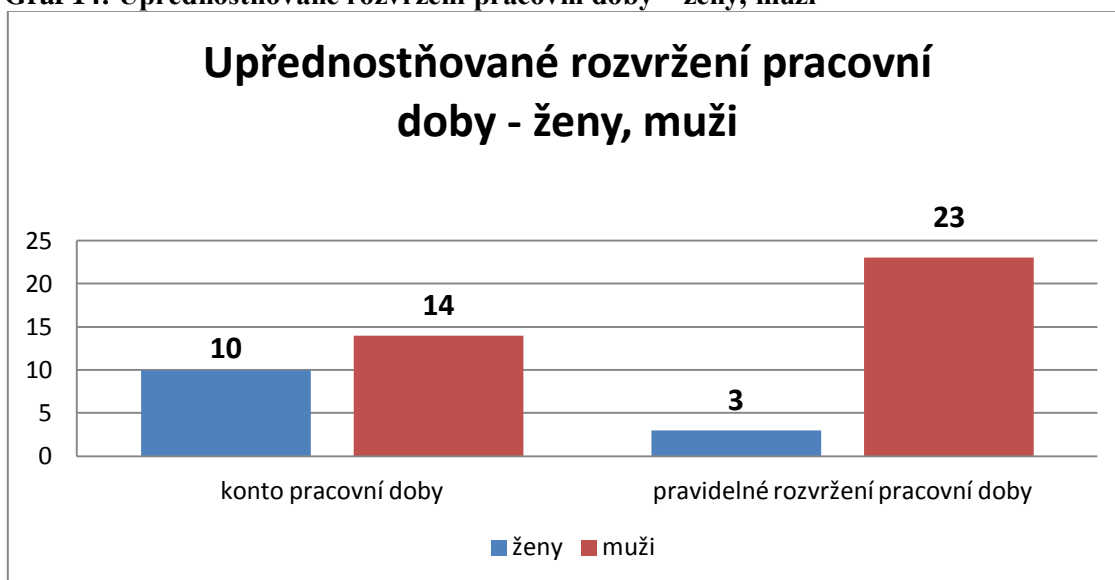
Graf 13: Spokojenost s konty pracovní doby – ženy, muži



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní tvorba)

V následujícím grafu č. 14 můžeme vidět výsledky spojením otázky č. 1 – pohlaví zaměstnanců a otázky č. 7 – upřednostňované rozvržení pracovní doby. Bylo zjištěno, že pravidelnému rozvržení pracovní doby před kontem pracovní doby by dalo přednost 46% mužů a 28% žen. Zbýlých 26% žen a mužů by upřednostnilo konto pracovní doby.

Graf 14: Upřednostňované rozvržení pracovní doby – ženy, muži



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní tvorba)

4.1.5 Návrhy na zlepšení pro společnost XY

Dle výsledků z dotazníkového šetření je vidět, že dotazovaným zaměstnancům společnosti XY především vadí dlouhé vyrovnávací období. Až po něm totiž dostanou zaplacený všechny příplatky (např. za práci v noci, přesčas). Společnosti bych tedy doporučila, i když to pro ně bude administrativně náročnější, zvolit vyrovnávací období 26 týdnů, jak si podle dotazníkového šetření přeje většina zaměstnanců.

Dále bych také doporučila lépe se zaměřit na školení pracovníků v oblasti konta pracovní doby, jelikož pětina dotazovaných zaměstnanců nerozumí nějakým souvislostem s tímto rozvržením pracovní doby. Pochopení tohoto institutu je stěžejní pro spokojenost zaměstnanců.

4.2 Perspektivy dalšího uplatnění konta pracovní doby

Zavedení konta pracovní doby je v České republice všeobecně vnímáno jako pozitivní. Především ministerstvo práce a sociálních věcí jej považuje za užitečnou pomůcku.

Konto pracovní doby za dobu své existence prošlo již několika změnami. Úprava konta pracovní doby však obsahuje stále několik otazníků, na které neexistuje jednoznačná odpověď, a proto mnoho zaměstnavatelů vyčkává s jeho zavedením. Neustále konto pracovní doby také provází zvýšená administrativní náročnost.

Konto pracovní doby je nástroj, který umožňuje zaměstnancům si udržet práci a zaměstnavatelům kvalifikované pracovníky. Pomocí tohoto nástroje by tedy bylo možné omezit růst nezaměstnanosti.

Mnoho zaměstnavatelů usiluje o změnu v zákoníku práce týkající se stálé mzdy. Ta je nyní stanovena na min. 80% průměrného výdělku. Firmy však chtějí, aby tato hranice byla snížena na 70%. Tomu se však brání především odbory, které chrání vše, co je pro zaměstnance výhodné.

Další spory se také vedou o délce vyrovnávacího období, které smí podle současného zákoníku práce činit 26 týdnů po sobě jdoucích, při stanovení v kolektivní smlouvě maximálně 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatelé se však brání tím, že krize zpravidla netrvá pouze jeden rok, a proto by si přáli možnost delšího vyrovnávacího období.

Jelikož se jedná o mladý institut, počítá se s tím, že všechny nedostatky, kterými konto pracovní doby trpí, budou časem, a především praktickou aplikací, odstraněny. Konto pracovní doby mají velký potenciál k tomu, přinést očekávanou pružnost při přidělování práce v případech, kdy je práce závislá na nepředvídatelných událostech a nelze ji přidělovat pouze v rámci předem rozvržených pracovních směn.

5 ZÁVĚR

Tato práce si kladla za cíl analyzovat uplatňování institutu konta pracovní doby. V první části se zabývá charakteristikou pracovněprávních vztahů, které jsou stěžejní pro pochopení konta pracovní doby, a také samotného konta pracovní doby. Tato část je tedy založená zejména na výkladu pracovního práva.

Dále jsme se zabývali flexibilními formami práce, včetně konta pracovní doby, a jejich využíváním v Evropě, především v České republice a na Slovensku. Při srovnání uplatňování kont pracovní doby v těchto dvou zemích bylo zjištěno, že základní legislativní ustanovení se v zásadě neliší a konta pracovní doby se zde příliš nevyužívají, hlavně z důvodu administrativní náročnosti.

Další část byla věnována uplatňování konta pracovní doby ve společnosti XY, která se zabývá lakováním a zušlechťováním kovů. Bylo zjištěno, že společnost zavedla tento pružný nástroj z toho důvodu, že vyrábí pouze pro jednoho zákazníka, a proto musí pracovní sílu přizpůsobit zakázkám. Společnost XY má konta pracovní doby upraveny kolektivní smlouvou, kde má vyrovnávací období stanoveno na 52 týdnů po sebou jdoucích. S rozvrhem pracovní doby na následující týden jsou zaměstnanci seznámeni vždy ve čtvrtek předcházejícího týdne. V této společnosti zaměstnanci kromě stálé mzdy mohou obdržet také zálohy na dosaženou mzdu a to podle výše odpracovaných hodin.

V této části byly také zahrnuty modelové příklady zabývající se např. výpočtem plusových a minusových hodin, vedením účtu mzdy pracovní doby nebo vyúčtováním na konci vyrovnávacího období. Díky těmto příkladům bylo snadnější porozumět uplatňování kont pracovní doby.

Dále bylo v praktické části provedeno dotazníkové šetření, které vyplnilo v březnu 2014 50 zaměstnanců společnosti XY. Pomocí něho bylo zjištěno, že většina dotazovaných zaměstnanců v kontu pracovní doby nepracuje „ráda“, a pokud by mohla, dala by přednost rovnoměrnému rozvržení pracovní doby. Nespokojení s kontem pracovní doby jsou především muži. Zaměstnancům by více vyhovovalo kratší vyrovnávací období, a to 26 týdnů. Největší nevýhodou podle zaměstnanců je nepřesně určený konec pracovní doby a největší výhodou spatřují ve stálé mzdě.

Touto bakalářskou prací bylo zjištěno, že konto pracovní doby představuje výhody pro obě strany pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec dostává každý měsíc stálou mzdu, a to bez ohledu na to, kolik hodin odpracoval. Další výhodou představuje také samotný pocit, že si udrží zaměstnání. Naproti tomu zaměstnavatel má možnost přidělovat práci, jak potřebuje a nemusí přitom dodržovat rozvržení pracovní doby. Dále je pro něj také výhodou to, že si může ponechat kvalifikované zaměstnance, kterých může v budoucnu využít.

Zavedení institutu konta pracovní doby však také přináší pro zaměstnavatele povinnosti. Zaměstnavatel musí vést účet pracovní doby a účet mzdy každého zaměstnance a provádět vyúčtování na konci každého vyrovnávacího období. Především kvůli těmto zvýšeným nárokům na administrativu, konta pracovní doby mnoho firem nevyužívá.

Nejčastěji se konto pracovní doby využívá u sezonních prací nebo u zaměstnavatelů se zakázkovou výrobou. A to především v oblastech zemědělství, stavebnictví nebo strojírenství. Konto pracovní doby však není možno využít u prací konaných na základě dohod nebo např. u státních zaměstnanců.

Úprava konta pracovní doby byla od svého zavedení v roce 2007 již několikrát novelizována, a proto není vyloučeno, že v budoucnu nastanou další změny, díky kterým se stane konto pracovní doby velmi využívaným pružným nástrojem v oblasti zaměstnávání pracovních sil.

6 SUMMARY

This thesis deals with the institute of “working time account”. Working time account is a flexible tool in the field of employment of labor. It is a kind of working time layout, which allows the employees to be assigned work in a certain period to the extent that will meet the needs of employers. Employees are simultaneously paid permanent or flat wage. In this kind of layout, the employee is not legally entitled to the assignment of work within the extent of the weekly working time.

The first part of the thesis explains the basic concepts of working time and working time account, including their regulation in the Labour Code. Furthermore, this section deals with the use of flexible forms of work in the Czech and Slovak Republics. It was found that in both countries, in comparison with other European countries, flexible forms of work, including the working time accounts, are not as popular. In the Czech Republic, it is only used by 38 % of companies, mainly by the ones with over 50 employees. It is used most often in a situation where the employer wishes to retain qualified personnel, but doesn't have work for them temporarily.

The second part analyzes the use of working time accounts in terms of company XY. It was found that the employees are not particularly satisfied with the length of the balancing period and don't like working in the working time account.

This work confirmed that the main disadvantage of working time account is associated with increased administration of working hours and wages records. An advantage for the employer is the ability to adapt working hours to the need of work. For employees, it is job security and constant wage.

Key words:

working hours

working time account

7 PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY A OSTATNÍCH ZDROJŮ

Knižní a časopisové zdroje:

- ČORNEJOVÁ, Helena a kol. *Abeceda personalisty*. Praha: Anag, 2011. 416 s. ISBN 978-80-7263-646-4
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů 2012*. Praha: Anag, 2012. 295 s. ISBN 978-80-7263-759-1
- JOUZA, Ladislav. *Poradce extra: Mzda za práci podle konta pracovní doby*, příloha měsíčníku *Poradce 1/07*. Český Těšín: Poradce s.r.o, 2007. 24 s. ISSN 1211-2437
- KOTÍKOVÁ, Jaromíra a kol. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2013. 147 s. ISBN 978-80-7416-131-5
- OLEXA, Luděk. *Sdílené pracovní místo (jobsharing)*. Bezpečnost a hygiena práce. 2011. č. 4, s.15.
- SOBOTKA, Martin. *Některá konkrétní opatření zaměstnavatelů v situaci „krize“*. in Dávid R., Neckář J., Sehnálek D., (Editors). COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition, Brno: Masaryk University, 2009. 7 s. ISBN 978-80-210-4821-8.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. příloha časopisu *Práce a mzda*, 2010, č.9, 44 s., ISSN 0032-6208
- TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9
- VÁCLAVKOVÁ, Lucie. *Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference: Svět práce v globalizované ekonomice. 2007, 10 s.
- ZACHARIÁŠ, Jaroslav a kol. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2007. 215 s. ISBN 978-80-7380-045-1

Elektronické zdroje:

- SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR. *Výsledky dotazníkové šetření: Jak se v ČR využívají flexibilní formy práce* [online] 2008. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/ankety/flexibilni-formy-prace-aneb-jak-to-vidi-zamestnavatele> [cit. 2014-02-15].
- ING. SLÁDEK, Václav. *Příklady a jejich řešení při uplatnění režimu pružné pracovní doby* [online] 27.9.2007. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d2617v3383-priklady-a-jejich-reseni-pri-uplatneni-rezimu-pruzne-pra/> [cit. 2014-03-15].
- RANDLOVÁ, Nataša. *Konto pracovní doby pomůže udržet místa, i když se firmě nedaří* [online] 28.3.2011. Dostupné z: <http://hn.ihned.cz/c1-51373170-konto-pracovni-doby-pomuze-udrzet-pracovni-mista-i-kdyz-se-firme-nedari> [cit. 2014-03-10].
- TOMAN, Jozef. *Konto pracovního času a flexikonto od 1.1.2013.* [online] 13.3.2013 Dostupné z: <http://www.dashofer.sk/?sekcia=3&uroven=1&obsah=4&cid=75296> [cit. 2014-03-30].
- Výsledky průzkumu č. 7 AMSP ČR: *Názory podnikatelů k politice zaměstnanosti a pracovnímu právu* [online] listopad 2009. Dostupné z: http://www.amsr.cz/uploads/dokumenty/Pruzkum_c7.pdf [cit. 2014-03-28].

Právní předpisy:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

Ostatní zdroje:

- Internetové stránky společnosti XY
- Interní materiály společnosti XY
- Dotazníkové šetření

8 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Rovnoměrné rozvržení pracovní doby	7
Tabulka 2: Příklad nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.....	8
Tabulka 3: Pružná pracovní doba na městském úřadu	10
Tabulka 4: Zálohy na dosaženou mzdu ve společnosti XY.....	38
Tabulka 5: Rozvrh pracovní doby na první týden vyrovnávacího období	43
Tabulka 6: Stanovená a odpracovaná pracovní doba za celé vyrovnávací období	43

Seznam obrázků

Obrázek 1: Varianty pružného rozvržení pracovní doby	9
--	---

Seznam grafů

Graf 1: Šetření společnosti LMC	29
Graf 2: Věk zaměstnanců.....	48
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání	48
Graf 4: Délka pracovního poměru u spol. XY	49
Graf 5: Porozumění kontu pracovní doby	49
Graf 6: Počet odpracovaných hodin za měsíc únor.....	50
Graf 7: Spokojenost s výší stálé mzdy	51
Graf 8: Spravedlivé rozvrhování pracovní doby	52
Graf 9: Vyrovnávací období	52
Graf 10: Včasné seznámení s rozvrhem pracovní doby	53
Graf 11: Pozitiva konta pracovní doby.....	53
Graf 12: Negativa konta pracovní doby	54
Graf 13: Spokojenost s konty pracovní doby – ženy, muži.....	55
Graf 14: Upřednostňované rozvržení pracovní doby – ženy, muži	55

Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník.....	64
--------------------------	----

9 PŘÍLOHY

Příloha 1: Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Dana Fryková a jsem studentkou 3. ročníku Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Tímto bych Vás chtěla požádat o vyplnění anonymního dotazníku, jehož údaje budou použity pro mou bakalářskou práci na téma Konta pracovní doby. Vyplnění Vám zabere 5-10 minut.

Děkuji za Váš čas.

1. Jakého jste pohlaví?

- a) Žena
- b) Muž

2. Kolik Vám je let?

- a) Méně než 20
- b) 21-30
- c) 31-40
- d) 41-50
- e) 51-60
- f) Více než 60

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Základní
- b) Vyučený/á
- c) Středoškolské s maturitou
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské

4. Jak dlouho pracujete u společnosti XY?

- a) Méně než rok
- b) 1- 3 roky
- c) 4 - 6 let
- d) Více než 7 let

5. Rozumíte principu konta pracovní doby?

- a) Ano
- b) Téměř ano
- c) Téměř ne
- d) Ne

6. Jste spokojen/a s tímto rozvržením pracovní doby?

- a) Ano
- b) Ne

7. Jaký způsob rozvržení pracovní doby byste upřednostnil/a?

- a) Konto pracovní doby
- b) Pravidelné rozvržení pracovní doby

8. Kolik hodin jste přibližně odpracoval/a za měsíc únor?
- | | |
|----------------------|-----------------------|
| a) Méně než 50 hodin | c) 100-150 hodin |
| b) 50-100 hodin | d) Více než 150 hodin |
9. Jste spokojen/a s výší Vaší stálé mzdy?
- | | |
|--------------|-------------|
| a) Ano | c) Spíše ne |
| b) Spíše ano | d) Ne |
10. Pracoval/a jste v minulosti u jiného zaměstnavatele v institutu konta pracovní doby?
- | | |
|--------|--|
| a) Ano | |
| b) Ne | |
11. Myslíte si, že je pracovní doba rozvrhována spravedlivě?
- | | |
|--------------|-------------|
| a) Ano | c) Spíše ne |
| b) Spíše ano | d) Ne |
12. Jaká délka vyrovnacího období by Vám nejvíce vyhovovala?
- | | |
|----------------------|----------------------|
| a) Méně než 26 týdnů | c) 52 týdnů |
| b) 26 týdnů | d) Více než 52 týdnů |
13. Jsou Vám změny v rozvrhu pracovní doby oznámeny vždy v dostatečném předstihu?
- | | |
|--------------|-------------|
| a) Ano | c) Spíše ne |
| b) Spíše ano | d) Ne |
14. Co pro Vás představuje největší pozitivum konta pracovní doby?
- | |
|---|
| a) Stálá mzda |
| b) Jistota zaměstnání |
| c) Možnost využití náhradního volna za hodiny odpracované přesčas při nedostatku dovolené |
| d) Neshledávám žádné pozitivum |
| e) Jiné, uveďte: |
15. Co pro Vás představuje největší negativum konta pracovní doby?
- | |
|---|
| a) Nemožnost plánování dovolené |
| b) Vyplácení rozdílu mezi mzdami jednou ročně |
| c) Nepřesně určený konec pracovní doby |
| d) Neshledávám žádné negativum |
| e) Jiné, uveďte: |