

Konto pracovní doby

Abstrakt

Autor této práce si vybral jako své téma konto pracovní doby, protože se jedná o nejflexibilnější a zároveň nejproblematictější způsob rozvrhování pracovní doby, který české pracovní právo upravuje. Konto pracovní doby bylo zavedeno jako další možnost rozvrhování pracovní doby v rámci rekodifikace pracovního práva s účinností k 1. 1. 2007. Jeho úprava v „novém“ zákoníku práce je poměrně stručná. Taktéž odborná literatura o něm pojednává dosti stručně a často se omezuje pouze na parafráze zákonného textu. K praktickým situacím a problémům se až na naprosté výjimky vůbec nevyjadřuje. Stejně tak téměř nelze nalézt praktické tipy a rady pro zaměstnavatele.

Ačkoliv bylo konto pracovní doby zavedeno již před 15 lety, v praxi je využíváno velice zřídka. Autor si proto klade otázku, proč tomu tak je. Odpověď hledá prostřednictvím podrobné analýzy právního vývoje a hlavně výkladových a praktických nejasností a problémů tohoto institutu. Taktéž čerpá ze své advokátní praxe, kde měl možnost u několika zaměstnavatelů konto pracovní doby zavádět, nastavovat jeho pravidla či řešit nastalé problémy.

Konkrétně zpracoval tyto oblasti: samotnou povahu konta pracovní doby, vyrovnávací období při kontu pracovní doby, rozvrhování a přidělování práce v kontu pracovní doby, stálou mzdu (její určení / stanovení, výši, krácení, zúčtování, srážky z ní a vztah k minimální a zaručené mzdě) a dovolenou.

V závěrečných částech své práce autor řeší možné legislativní změny ustanovení zákoníku práce, které se týkají konta pracovní doby. Nejprve představuje a hodnotí neschválený komplexní návrh novely zákoníku práce z roku 2016. Následně představuje vlastní řešení a zpřesnění ustanovení týkajících se konta pracovní doby, které částečně vychází z neschválené novely, částečně ze své praxe a analýzy zpracované v této práci a částečně ze zahraniční úpravy ze zemí Evropské unie, které mají zaveden podobný institut rozvrhování pracovní doby. Jelikož autor není legislativec, řešení navrhuje pouze ve formě ideového návrhu či věcného záměru. Zároveň si neklade za cíl najít ideální podobu konta pracovní doby, ale většinou představuje hned několik variant řešení. Uvědomuje si totiž, že různí aktéři (zaměstnanci, zaměstnavatelé i stát) mají různé zájmy, které je třeba vyvažovat, a proto je dobré jim nabídnout různé cesty a možnosti. Dokonce více možností, včetně tzv. spořicího konta pracovní doby, může být zavedeno a fungovat vedle sebe. Doufá, že se tato práce stane podnětným podkladem pro odbornou diskuzi. Až z této diskuze může vzejít dobrá změna právní úpravy.