

Datum: 09.01.2007
Autor: PETR SUCHOMEL
Zdroj: Mladá fronta DNES
Strana: 03

Čas Pracovní doba se počítá jinak

Zákoník přináší nová KONTA PRACOVNÍ DOBY a nově se počítají i PŘESČASY. Práci můžete zaměstnancům nově dávkovat podle potřeby, prostor vám naopak zúží zrušení pohotovosti na pracovišti.

Má vaše firma v různých obdobích odlišné množství zakázek, takže osmihodinová pracovní doba zaměstnanců je někdy nadbytečná a jindy naopak nestačí? Zákoník práce zavádí nový institut takzvaných „kont pracovní doby“. Ten by měl vedle dosavadní nerovnoměrně rozvržené pracovní doby a pružné pracovní doby nabídnout novou možnost, jak zaměstnancům práci „dávkovat“ podle aktuálních úkolů.

„Například stavební firmy mají nejvíce práce v teplejších ročních obdobích a naopak v zimě je jí nedostatek. Při kontu pracovní doby se tomu mohou přizpůsobit a zaměstnancům rozvrhovat práci podle skutečných zakázek,“ popisuje právnička Drahomíra Janebová.

Jestliže budete mít například v srpnu více objednávek od zákazníků, zaměstnanci mohou pracovat více než stanovených osm hodin denně, které jinak zákoník práce uvádí jako maximum. V mrazivém lednu budou chodit do práce naopak na dobu kratší, nebo dokonce čerpat volno. Mzda jim přitom bude vyplácena stále stejná a nesmí být nižší než 80 procent průměrné měsíční mzdy v předchozím roce. Pracovník tak bude mít po celé období zaručen stabilní příjem. Pokud si nestihne do jednoho roku náhradní volno vybrat, hodiny odpracované navíc mu firma proplatí.

Pracovník musí s kontem souhlasit

Abyste mohli konta pracovní doby ve svém podniku používat, musí na ně pamatovat kolektivní smlouva s odbory nebo vnitřní předpisy firmy. I každý jednotlivý zaměstnanec musí dát k použití konta svůj souhlas. „Měl by souhlasit jednak s uplatněním konta jako takového a pak také s délkou takzvaného vyrovnávacího období,“ zdůrazňuje Drahomíra Janebová. Jde o období, ve kterém můžete konto používat a jednotlivé pracovní hodiny v jeho rámci přesouvat. V souhrnu za celé období musí být součet všech odpracovaných hodin stejný, jako by zaměstnanec pracoval každý týden obvyklých 40 hodin. „Zákoník práce uvádí, že toto období nemůže přesáhnout 26 po sobě jdoucích týdnů, ale kolektivní smlouvou může být prodlouženo až na 52 týdnů,“ upřesňuje Janebová. Jde tedy o půl roku, případně rok se souhlasem odborů. Protože obvyklá pracovní doba je 40 hodin týdně, za 26 týdnů musí mít zaměstnanec na kontě kolem tisícovky odpracovaných hodin bez ohledu na to, kdy je odpracoval. Žádný den však nesmí zaměstnanec strávit v práci víc než 12 hodin. Pokud pro něj chcete konto pracovní doby zavést, musíte mu vždy vypracovat písemný rozvrh pracovní doby na týden a seznámit ho s ním týden předem.

„Ne u všech zaměstnavatelů je však možné konta pracovní doby používat,“ upozorňuje Drahomíra Janebová. „Je jen logické, že jsou vyloučeny u státních zaměstnanců, zaměstnanců měst, obcí, krajů a státních fondů, pracovníků ve školství a podobně. Je to proto, že jejich činnost totiž není závislá na zakázkách a vývoji trhu.“

Z pohotovostí se staly přesčasy

I další změna se týká pracovní doby. Pro mnoho zaměstnavatelů i zaměstnanců je však méně příznivá. Pohotovost na pracovišti se totiž nově započítává do celkové pracovní doby, a tedy i doby povolených přesčasů. Přitom ještě loni byla možná v rozsahu 400 hodin za rok a do přesčasů se nepočítala.

Například lékař, který při službě v práci spí a čeká, zda ho nezavolají k pacientovi, se nově považuje za zaměstnance, který vykonává práci. Limit přesčasů se tak při službách velmi brzy vyčerpá a lékaři už nebudou moci dále sloužit. Podobně to platí i v jiných odvětvích, kde se drží noční pohotovost. Někde se proto zaměstnanci chystají nadále nabízet své služby zaměstnavatelům i po pracovní době jako samostatní podnikatelé. Ale ani tento postup není ideálním řešením podle zákona. I když formálně půjde o podnikatele, který jen nabízí své služby, ve skutečnosti se bude chovat jako zaměstnanec.

„Zákoník práce výslovně uvádí, co je závislá práce. Všechny činnosti, které mají takový charakter, jsou považovány za pracovní právní vztahy, a musí se proto řídit zákoníkem práce,“ říká advokátka Markéta Tillerová. Tedy včetně ustanovení o pracovní době a přesčasech. Řešením je přijímání nových zaměstnanců, které však zvyšuje náklady. V případě zdravotnictví se navíc nedostává specialistů. Podle některých lékařů se nižší počet služeb negativně odrazí i na jejich výdělku. Jiným postupem je dohoda o pracovní činnosti, která je se zaměstnancem uzavřena vedle pracovního poměru na další hodiny po jeho pracovní době.

Konta pracovní doby

Obvyklá pracovní doba je 40 hodin týdně. Za půl roku (26 týdnů) tedy 1040 hodin (jde o modelový příklad, ve skutečnosti se budou hodiny lišit podle státních svátků, čerpání dovolené či neschopenky). Tolik hodin máte zpočátku na kontě. Pokud s použitím kont souhlasíte, zaměstnavatel vám může hodiny v jednotlivých týdnech a dnech dávkovat podle potřeby. V jednom dni však od vás nemůže chtít víc než 12 hodin práce. Dny, ve kterých je práce více, vyrovnají dny, v nichž budete na pracovišti trávit kratší dobu. Za každý měsíc přitom budete dostávat stálou mzdu.

Lékař, který při službě v práci spí a čeká na zavolání, se nově považuje za zaměstnance konajícího práci.

Foto popis| JAKÝ JE ČAS? Pracovník, kterému firma zřídí konto pracovní doby, nemusí sedět i v práci, i když nejsou zakázky. Až jich bude více, hodiny volna firmě vynahradí.

NEWTON Information Technology, s. r. o. Copyright (c) 2003
Zdrojem zpráv je MFDNES, MAFRA, a.s. Copyright (c) 2003