

Novela Zákonníka práce č. 361/2012 Z. z., ktorá je účinná od 1. 1. 2013, mení viaceré ustanovenia Zákonníka práce, zavádza nové inštitúty alebo prvky alebo mení tie existujúce. Jednou zo zmien je, že sa zlučujú ustanovenia § 87a – konto pracovného času a § 142a – flexikonto do § 87a. Zároveň sa menia aj niektoré pravidlá pri konte pracovného času.

### **Konto pracovného času**

#### **a) Zavedenie konta pracovného času**

Konto pracovného času je **spôsob nerovnomerného rozvrhnutia** pracovného času. Podľa právnej úpravy účinnej od 1. 1. 2013 možno konto pracovného času **dojednať v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov**. Zároveň platí, že dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, a teda v zmysle § 12 ju nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom. Konto tak môže byť zavedené len u zamestnávateľa, u ktorého pôsobia zástupcovia zamestnancov, ktorí dali na jeho zavedenie súhlas v dohode alebo v kolektívnej zmluve. Dohoda musí byť písomná.

#### **b) Vyrovnávacie obdobie**

Novela od 1. 1. 2013 zavádza možnosť **dohodnutia vyrovnávacieho obdobia najviac 30 mesiacov**. Vyrovnávacie obdobie sa musí dohodnúť v kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov.

Vo vyrovnávacom období sa **vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca**. To znamená, že:

1. **na konci vyrovnávacieho obdobia:** ak je u zamestnávateľa ustanovený pracovný čas 40 hodín, v rámci vyrovnávacieho obdobia (napr. 30 mesiacov) sa musí vyrovnáť konto pracovného času tak, že na konci tohto obdobia **pracovný čas za vyrovnávacie obdobie je v priemere 40 hodín**;
2. **v priebehu vyrovnávacieho obdobia v jednotlivých týždňoch:** pracovný čas sa rozvrhuje podľa potreby, ktorá vyplýva z väčšej alebo menšej potreby práce (s jedným obmedzením – pozri nižšie).

#### **c) Rozvrhovanie pracovného času pri konte pracovného času a maximálny týždenný pracovný čas v priemere**

Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ **rozvrhnúť pracovný čas** tak, že

1. **v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas** (kladný účet konta pracovného času) a
2. **v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec** (záporný účet konta pracovného času).

Aj keď je vyrovnávacie obdobie pre ustanovený týždenný pracovný čas najviac 30 mesiacov (t. j. vyrovnávanie napr. pracovného času 40 hodín týždenne, ktorý sa u zamestnávateľa uplatňuje, je najviac 30 mesiacov), priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.

### **POZNÁMKA**

Z uvedeného vyplýva:

1. **stop na vyrovnávanie ustanoveného týždenného pracovného času** – najviac 30 mesiacov (resp. iná kratšia dĺžka vyrovnávacieho obdobia),

## 2. **strop na vyrovnanie priemerného pracovného času v týždni 48 hodín** – najviac 12 mesiacov.

Do 48 hodín sa započítavajú tri zložky: pracovný čas (základný), práca nadčas (mimo rozvrhu) a kladné konto pracovného času (hodiny vyplývajúce z väčšej potreby práce).

### **d) Peňažné plnenie v prípade konta pracovného času**

Pri konte pracovného času platí, že

1. zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi **základnú zložku mzdy**, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca (t. j. tomu času, ktorý je ustanovený u zamestnávateľa – napr. 40 hodín, 38  $\frac{3}{4}$ , 37  $\frac{1}{2}$  hodiny a pod.),
2. poskytovaním základnej zložky mzdy **nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky mzdy**, ak táto povinnosť vyplýva z tohto zákona, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy (t. j. príplatky za zmennosť, za prácu vo sviatok, za prácu v sobotu a nedeľu, za dochádzku alebo prípadný systém iných zložiek za výkon a pod.).

### **POZNÁMKA**

V zákone sa priamo uvádza väzba na základnú zložku preto, že spravidla len tam ide o väzbu odmeňovania a pracovného času (t. j. časovú mzdu). Iné zložky, ako príplatok za prácu vo sviatok, za zmennosť, vyplývajú len z toho, či sa práca takýmto spôsobom (napr. v zmennom režime) alebo v tieto dni alebo v tomto čase (nočná práca alebo sviatok) vykonáva alebo nie.xxxx

### **e) Evidenčná povinnosť**

Novela účinná od 1. 1. 2013 zjednodušuje evidenčnú povinnosť pri konte pracovného času. Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť **účet konta pracovného času**, na ktorom eviduje:

1. **rozdiel** medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca (môže byť žiadny, kladný alebo záporný),
2. **rozdiel** medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca, a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas (t. j. rozdiel zaplateného a toho, čo by sa zaplatilo za prácu, ak by sa neuplatňovalo konto – môže byť žiadny, kladný alebo záporný; eviduje sa základná zložka mzdy, u ktorej je väzba na čas, iné zložky sa viažu už na iné skutočnosti, ako napr. či práca trvala napr. 6 alebo 8 hodín a poskytujú sa nad rámec základnej zložky mzdy – ako napr. mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok).

### **UPOZORNENIE**

Zákonník práce nestanovuje žiadne špecifické podmienky, ako túto evidenciu viesť. Na tejto skutočnosti a podrobnostiach evidencie sa môže zamestnávateľ dohodnúť so zástupcami zamestnancov. V praxi by ho zamestnávateľ mal viesť tak, aby z neho bolo zreteľné, aký je stav konta pracovného času (aktuálny stav), ako aj v ktoré dni sa uplatňovalo.

### **f) Nevyrovnanie konta pracovného času**

Novela rieši (v princípe rovnako ako znenie do 31. 12. 2012) otázku spojené s poskytnutím vyššej alebo nižšej základnej zložky mzdy, ktorá by vyplývala z odpracovaného času ku dňu skončenia vyrovnávacieho obdobia alebo skončenia pracovného pomeru.

1. **poskytnutá nižšia základná zložka mzdy:** Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá **nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času**, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi **rozdiel doplatiť**; § 129 ods. 3 sa použije primerane.
2. **poskytnutá vyššia základná zložka mzdy:** Ak zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia **celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy**, zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, **len ak** sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1; toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.

#### **g) Práca nadčas a kratší pracovný čas pri konte pracovného času**

Novela účinná od 1. 1. 2013 mení v prípade definície práce nadčas pri konte pracovného času len nesprávne použitie slov „nad ustanovený pracovný čas“ na „nad určený pracovný čas“, čím sa ustanovenie zosúladzuje s definíciou práce nadčas (§ 97 ods. 1). **Práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času** je práca vykonávaná nad určený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času.

V prípade konta pracovného času a kratšieho pracovného času nedochádza k zmene. Ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.

#### **h) Konto pracovného času a výkon práce**

Z ustanovenia § 87a vypadol bývalý ods. 6, podľa ktorého za výkon práce v príslušnom týždni sa považuje čas, ktorý zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. To, čo sa považuje a nepovažuje za výkon práce, upravuje § 144a.

#### **i) Výplatná páska – informácia o stave konta pracovného času**

Vo väzbe na § 87a sa novelou od 1. 1. 2013 stanovuje v § 130 ods. 5 povinnosť zamestnávateľa, ktorý zaviedol konto pracovného času, informovať zamestnancov **pri vyúčtovaní mzdy o stave konta pracovného času**.