

ÚVOD

Konto pracovného času patrí do skupiny pracovnoprávných inštitútov, ktoré majú preukázateľný zahraničný pôvod, v tomto prípade z nemeckej právnej úpravy v podobe tzv. *Zeitwertkonten* (resp. *Wertguthaben*). Obdobne, ako je tomu napríklad aj pri delenom pracovnom mieste podľa § 49a ZP. Špecifickou črtou predmetných „zahraničných“ pracovnoprávných inštitútov je fakt, že relevantná právna úprava je nedostatočná z hľadiska aplikačnej praxe, nielen z dôvodu existencie potrebných skúsenosti s využívaním tohto inštitútu, ale aj v snahe o maximalizáciu priblíženia sa potrebám subjektov trhu práce. Prílišná prerogovateľnosť by totiž sociálnych partnerov zväzovala pri nastavovaní špecifických podmienok jeho využívania vzhľadom na osobitné výrobné a pracovné podmienky konkrétneho zamestnávateľa.

Podstata konta pracovného času bolo do právnej úpravy Zákonníka práce prijatá najskôr v podobe prechodného ustanovenia § 252c ZP s účinnosťou od 1. septembra 2009 ako osobitné riešenie prekážok v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu pokrízového hospodárskeho obdobia. Krízové riešenie predpokladalo, že ak zamestnávateľ nemôže v období od 1. marca 2009 do 31. decembra 2012 zamestnancovi pridelovať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže po dohode so zástupcami zamestnancov poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda vo výške základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3 ZP. Keďže však inštitút predchodcu konta pracovného času ustanovený v § 252c ZP mal len prechodný charakter vrátane značného množstva problematických okruhov, prišlo zákonom č. 257/2011 Z. z. k vytvoreniu dvoch samostatných právnych inštitútov konta pracovného času v zmysle § 87a ZP a tzv. flexikonta v zmysle § 142a ZP. Hoci išlo z formálneho aj právneho hľadiska o dva samostatné právne inštitúty, podstata zostala rovnaká, t. j. u zamestnávateľa sa vyskytuje zvýšené alebo znížené množstvo práce, ktoré potrebuje pri zachovaní počtu zamestnancov určitým spôsobom preklenúť bez toho, aby mu vznikali „vysoký“ počet hodín práce nadčas alebo prekážok v práci, za ktoré patrí

zamestnancovi mzda vo výške priemerného zárobku, resp. mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške priemerného zárobku. Duálnosť oboch inštitútov, hoci mali sčasti odlišné právne podmienky uplatnenia, spôsobovala v praxi právne spory.

Následne preto prijatím zákona č. 361/2012 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2013 prichádza k zjednoteniu oboch právnych inštitútov do jedného konta pracovného času s právnou úpravou obsiahnutou v § 87a ZP. Zavedenie konta pracovného času v jednotnej forme bolo výsledkom požiadavky zamestnávateľov o zabezpečenie vyššej flexibility pracovnoprávnych vzťahov, najmä v oblasti priemyselnej produkcie, kde prichádza k pravidelným hospodárskym výkyvom s priamym vplyvom na organizáciu výroby u zamestnávateľa. Zamestnávateľia preto môžu pri vhodnom nastavení využívania konta pracovného času ušetriť značný objem finančných prostriedkov, pri súčasnom udržaní si kvalifikovanej pracovnej sily a následne opätovne spustiť obnovu výrobného procesu v požadovanom rozsahu pri zmenenej hospodárskej situácii.¹

So zreteľom na to, že charakter právnej úpravy v § 87a ZP rieši len nevyhnutné minimum a niekedy príliš silný „záujem“ zamestnávateľov o absolútne využitie flexibility tohto právneho inštitútu, prichádza v praxi k vzniku sporných situácií medzi zamestnancami, zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov, ktorých vyriešenie je so zreteľom na minimalistickú právnú úpravu v mnohých prípadoch iba predmetom vzájomného sociálneho dialógu medzi zainteresovanými subjektmi. Hoci určitým východiskom pre riešenie sporných bodov využívania konta pracovného času, ktoré neupravuje § 87a ZP, môžu byť dohody sociálnych partnerov na odvetvovej úrovni (napr. dohoda medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom strojárskoho priemyslu SR o niektorých právnych aspektoch konta pracovného času), všeobecne platné a záväzné riešenie problémov buď priamo neexistuje, alebo je skryté v spleti ďalších ustanovení. Súčasne je nevyhnutné naznačiť, že pô-

¹ MADLEŇÁK, A. Rozvoj ľudských zdrojov ako predpoklad uplatnenia spoločensky zodpovedného podnikania. In: *Sociálno-ekonomická revue = Social and Economic Review: vedecký časopis – Scientific Journal*, Roč. 14, č. 2 (2016).

vodný zámer, na základe ktorého bola právna úprava konta pracovného času vytvorená, t. j. ako spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, sa filozoficky aj pod vplyvom skúseností z aplikačnej praxe posúva do inej roviny – ako nástroj zmeny pracovných podmienok.

Autorský kolektív z dôvodu pretrvávajúceho záujmu o spracovanie publikácie v predmetnej oblasti ponúka na základe vlastných teoretických i praktických skúseností, podložených nielen informáciami z legislatívneho procesu, ale aj reálnym uzatváraním dohôd o konte pracovného času v rôznych hospodárskych sektoroch, odborné právne hľadisko na celý inštitút konta pracovného času v komplexných súvislostiach.

Predmetom právneho pojednania sa v logickej postupnosti stávajú okruhy otázok súvisiace so zavedením konta pracovného času, organizáciou pracovného času, poskytovaním základnej zložky mzdy a ďalších zložiek mzdy, evidenciou pracovného času v konte pracovného času či výpočtom dovolenky zamestnancov.

Bratislava, apríl 2017

autorský kolektív

I. ZAVEDENIE KONTA PRACOVNÉHO ČASU

Právna úprava konta pracovného času je obsiahnutá predovšetkým v § 87a ZP. V jeho obsahu je obsiahnutá legálna definícia konta pracovného času, forma jeho zavedenia u zamestnávateľa, stanovenie dĺžky vyrovnávacieho obdobia, princíp rozvrhovania pracovného času, podmienky poskytovania mzdy zamestnancom, vysporiadanie kumulovaných hodín v kladnom a zápornom účte konta pracovného času pri skončení pracovného pomeru zamestnanca a výkon práce nadčas zamestnancom v rámci konta pracovného času. Popri § 87a ZP so zavedením a uplatňovaním konta pracovného času súvisia aj ďalšie ustanovenia, a to najmä § 12 ZP (konanie zamestnávateľa bez zástupcov zamestnancov), § 85 ZP (pracovný čas), § 87 ZP (nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času), § 90 ZP (začiatok a koniec pracovného času), § 134 ZP (priemerný zárobok na pracovnoprávne účely), § 142 ZP (prekážky v práci na strane zamestnávateľa).

Legálna definícia konta pracovného času je obsiahnutá v § 87a ods. 1 ZP, pričom pod kontom pracovného času rozumieme „*spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktoré môže zamestnávateľ zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov*“. Z uvedeného vymedzenia tak zjavne vyplýva, že úmyslom zákonodarcu bolo pri zavádzaní konta pracovného času zaviesť výlučne nový flexibilný model rozvrhovania pracovného času, ktorý by vo výraznejšej miere zohľadňoval ekonomické cykly podniku predovšetkým v priemyselnej produkcii vo väzbe na meniaci sa rast objemu produkcie v závislosti od požiadaviek zákazníkov, súčasne však rešpektoval podmienky určené pre nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času vo väzbe na § 87 ZP. Konto pracovného času preto predstavuje len spôsob rozvrhovania pracovného času, nie model organizácie výroby práce, za aký sa často považuje a dáva do súvislosti s flexibilnými formami zamestnávania, napríklad agentúrnym zamestnávaním. Zamieňaním týchto právnych inštitútov sa totiž zamestnávateľ často vystavuje sankčnému

postihu neplnením si povinností klasického zamestnávateľa, keď nadobudne pocit, že prechádzajú na iný subjekt v jeho zmluvnom vzťahu. Zamestnávateľ, u ktorého sa uplatňuje konto pracovného času, tak bez ohľadu na dobu jeho uplatňovania zostáva v každom okamihu v právnom postavení zamestnávateľa a je zaviazaný k plneniu všetkým povinností vyplývajúcich z osobitných právnych predpisov (napr. v oblasti systému sociálneho zabezpečenia, zdravotného poistenia). Skončením rozvrhovania pracovného času prostredníctvom konta pracovného času totiž zostáva obsah samotného pracovnoprávneho vzťahu nedotknutý a prichádza len k zmene len jednej jeho obsahovej zložky (napr. prechod z rozvrhovania pracovného času v konte pracovného času na klasický model nerovnomerného rozvrhovania pracovného času v zmysle § 87 ZP).

Z definície obsiahnutej v § 87a ZP možno vo väzbe na dôvody a spôsob zavedenia konta pracovného času u zamestnávateľa s prihliadnutím na § 87 ZP, ako právneho základu pre nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, vyvodit' **dva základné právne závery**, a to:

1. na zavedenie konta pracovného času ZP sa vyžaduje naplnenie objektívnych podmienok stanovených v § 87 ods. 1 a ods. 2 ZP, t. j. povaha práce alebo podmienky prevádzky, resp. činnosti, pri ktorých sa vyžaduje rozdielna potreba práce, neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas rovnomerným spôsobom,
2. konto pracovného času možno zaviesť len po dohode so zástupcami zamestnancov.²

1.1 DÔVODY ZAVEDENIA KONTA PRACOVNÉHO ČASU

Napriek skutočnosti, že konto pracovného času predstavuje spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, obdobne ako ho ZP umožňuje

² K uvedenému pozri aj ŽUĽOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. – DOLOBÁČ, M. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. Bratislava : Wolters Kluwer, s. r. o., 2015, s. 160.

podľa § 87, pre zavedenie konta pracovného času **nestanovuje zákonodarca** explicitne v § 87a ZP potrebu existencie žiadnej objektívnej situácie, ktorá by jeho uplatňovanie odôvodňovala. Z dikcie § 87a, **a ani z iných ustanovení ZP** preukázateľne nevyplýva, že dôvodom na zavedenie konta pracovného času je prechodný nedostatok práce **s odkazom na § 87a ods. 3 ZP** „menšia potreba práce“, alebo naopak je možné začať jeho uplatňovanie a aplikáciu výlučne v prípade „väčšej potreby práce“. De facto vzhľadom na charakter činnosti tu skôr ide o predpoklad, že takáto menšia alebo väčšia potreba práce nastane, alebo nastáva.

Sekundárne však v prípade záujmu o zavedenie konta pracovného času musíme vychádzať z príslušných ustanovení § 87 ZP, vzhľadom na skutočnosť, že konto pracovného času predstavuje, hoci osobitný model, **nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času**. V kontexte § 87 ods. 1 s 2 ZP má zamestnávateľ **následne** možnosť zaviesť nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas aj v podobe konta pracovného času len v prípade, ak sú splnené kumulatívne nasledujúce podmienky:

- a) povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne **v zmysle § 87 ods. 1 ZP**, a/alebo
- b) u zamestnávateľa prevládajú (existujú) činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce **v zmysle § 87 ods. 2 ZP**.

Práve rozdielnosť potreby práce alebo povaha práce či podmienky prevádzky oprávňujú zamestnávateľa rozvrhovať pracovný čas nerovnomerne, t. j. v praxi to znamená, že napríklad práve v týždňoch³ (mesiacoch), kedy má väčšiu potrebu práce, naplánuje zamestnancom vyšší fond pracovného času (väčší počet pracovných zmien) a naopak, počas týždňov (mesiacov) s menšou potrebou práce im naplánuje nižší fond pracovného času (menší počet pracovných zmien), samozrejme bez akýchkoľvek dopadov na ich zá-

³ Pri rozvrhovaní pracovného času, teda aj nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času sa, v zmysle § 85 ods. 3 ZP, týždňom rozumie sedem po sebe nasledujúcich dní, t. j. týždňom v prípade rozvrhovania pracovného času nie je automaticky kalendárny týždeň začínajúci pondelkom o 0:00 h a končiaci nedeľou o 24:00 h, ale aj týždeň začínajúci napr. stredou o 0:00 h a končiaci utorkom o 24:00 h.

kladnú zložku mzdy. Práve nemožnosť zamestnávateľa prejedukovať s určitou, kedy daný jav (pokles, nárast objemu prác, činností) u neho nastane aj v kontexte § 142 ods. 5 ZP, ho oprávňuje k zavedeniu konta pracovného času **v okamihu potreby uplatňovania nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, nielen v prípade existencie vážneho prevádzkového dôvodu, v dôsledku ktorého u neho dochádza k poklesu výroby. V kontexte skôr načrtnutého nie je zavedenie** konta pracovného času naviazané výlučne na existenciu vážneho prevádzkového dôvodu, podľa § 142 ods. 3 ZP, kam možno subsumovať aj prechodný nedostatok výroby, pokles objemu prác spôsobený inými skutočnosťami ako uvedenými v § 142 ods. 1 a 2 ZP, ale aj výskyt ostatných objektívnych dôvodov spôsobilých zaviesť nerovnomerné rozvrhovanie pracovného času oprávňuje zamestnávateľa k zavedeniu konta pracovného času aj v čase, kedy u neho nie je len menšia potreba práce, ale práve naopak nachádza sa v období vyššej potreby práce. To, že aplikačná prax poukazuje na fakt, že k zavádzaniu konta pracovného času dochádza práve v situáciách menšej potreby práce, kedy si zamestnávateľia uvedomia, že aplikácia § 142 ods. 3 a 4 ZP je z ekonomického aspektu v dlhšom časovom horizonte finančne neudržateľná, ešte nezakladá právnu skutočnosť, že jeho zavedenie a začiatok vyrovnávacieho obdobia nie je možné naviazať na okamih väčšej potreby práce.

Analogicky ako v prípade zavedenia nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času podľa § 87 ZP je zamestnávateľ zaviazaný k udržaniu dôkazného bremena preukazujúceho existenciu dôvodov zavedenia nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času podľa § 87 ZP, a to ako vo vzťahu k zástupcom zamestnancov, s ktorými neskôr uzatvára dohodu o zavedení konta pracovného času alebo kolektívnu zmluvu (obdobne ako v § 87 ods. 1 ZP alebo ods. 2 ZP alebo zamestnancovi), ako aj neskôr, prípadne voči príslušným kontrolným orgánom. Existencia objektívneho dôvodu pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času má svoj význam z hľadiska určitého zníženia pracovnoprávnej ochrany zamestnancov v porovnaní s rovnomerným rozvrhovaním pracovného času. Pri nerovnomernom rozvrhovaní pracovného času totiž prichádza napríklad **k možnosti** predĺženia trvania pracovnej zmeny z 9 až na 12 hodín, k predĺženiu rozvrhového (vyrovnávacieho) ob-

dobia zo 4 týždňov až na najviac 4, resp. na najviac 12 mesiacov, čo bezpochyby má podstatný vplyv na pracovné podmienky a spoločenský život zamestnanca. Zamestnávateľ je tak povinný odôvodňovať zavedenie konta pracovného času povahou práce alebo podmienkami prevádzky (*porovnaj § 87 ods. 1 ZP*), prípadne činnosťami, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce (*porovnaj § 87 ods. 2 ZP*) bez ohľadu na skutočnosť, že neskôr musí dosiahnuť dohodu o zavedení konta pracovného času so zástupcami zamestnancov. Iniciovanie procesu jeho zavedenia je preto primárne na rozhodnutí zamestnávateľa (opačná situácia, kedy sú pôvodcami zavedenia konta pracovného času zástupcovia zamestnancov, sa v aplikáčnej praxi nevyskytuje).

Preto možno považovať za správny výklad, ktorý sa snaží spomínané objektívne dôvody na zavedenie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času v zmysle § 87 ZP uplatniť aj na zavedenie konta pracovného času. V predmetnom prípade objektivizujúci sekundárny prvok, t. j. „*oprávnenosť/potrebu*“ zavedenia konta pracovného času u zamestnávateľa predstavuje **následne** aj súhlas zástupcov zamestnancov v podobe dohody so zavedením konta pracovného času alebo kolektívnej zmluvy, ktorej obsahom sú aj ustanovenia zavádzajúce rozvrhovanie pracovného času prostredníctvom konta pracovného času. Zástupcovia zamestnancov musia pred uzatvorením dohody so zamestnávateľom sami zvážiť existenciu objektívnych dôvodov na zavedenie konta pracovného času v zmysle § 87 ZP, a to **či výrobné a pracovné podmienky u zamestnávateľa vyžadujú zavedenie konta pracovného času a svoj názor** následne aj vyjadriť v uzatvorení/neuzatvorení dohody o konte pracovného času alebo kolektívnej zmluvy.

Zavedenie konta pracovného času **nie je viazané ani na charakter zamestnávateľa, prípadne výkon jeho podnikateľskej alebo výrobnej činnosti v určitom hospodárskom odvetví, a to ani v negatívnom výpočte.** Pre ilustráciu možno poukázať na znenie § 86 českého ZP, ktorý neumožňuje zaviesť konto pracovného času u zamestnávateľov, ktorých taxatívne vymenúva, **a ktorých spoločnou črtou je určitý právny vzťah so štátom alebo výkon činnosti v určitom segmente verejných služieb. Konto pracovného času podľa českého ZP tak nemôžu** zaviesť napríklad samo-

správny územný celok, štátny fond, príspevková organizácia, školská právnická osoba zriadená Ministerstvom školstva Českej republiky alebo verejné neziskové ústavné zdravotnícke zariadenie alebo štátny orgán. Podobné obmedzenie slovenský ZP nepozná, hoci z hľadiska aplikačnej praxe sa model rozvrhovania pracovného času vo vymedzených oblastiach a u takýchto zamestnávateľov vyskytuje výnimočne.

1.2 FORMA ZAVEDENIA KONTA PRACOVNÉHO ČASU

Vzhľadom na vysokú flexibilitu rozvrhovania pracovného času v konte pracovného času a neexistencii žiadnych objektívnych dôvodov pre jeho zavedenie, vymedzuje ZP ako základnú podmienku pre jeho neskoršie uplatnenie, **dosiahnutie dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov v samostatnej dohode alebo v kolektívnej zmluve alebo jej dodatku**. Zavedením takejto formy participácie zástupcov zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa súčasne zákonodarca predpokladal, že predmetom dohody nie je len samotný súhlas so zavedením predmetného pracovnoprávneho inštitútu, ale že predmetom dohody zmluvných strán sú aj podmienky jeho zavedenia najmä vo vzťahu k úprave pracovných a mzdových podmienok zamestnancov v režime konta pracovného času. Do akej miery príde k zmene pracovných podmienok zamestnancov v porovnaní napríklad s **režimom klasického nerovnomerného rozvrhovania pracovného času v zmysle § 87 ZP, závisí už len od miery zástupcov zamestnancov dohodnúť sa a v odpovedajúcej miere aj upraviť prípadné pracovnoprávne nároky zamestnancov**. Vzhľadom na neúplnosť právnej úpravy a obsah dojednania medzi zmluvnými stranami sa môže stať konto pracovného času pozitívnym prínosom pre zachovanie zamestnanosti u zamestnávateľa a preklopenie nepriaznivého ekonomického cyklu podniku pri súčasnom zachovaní pracovnoprávnej ochrany zamestnancov, ale na druhej strane aj nástrojom absolútnej flexibility rozhodovania

sačný fond pracovného času a v prípade väčšej potreby práce naplánuje vyšší počet pracovných zmien, ako je ustanovený mesačný fond pracovného času. Rozvrh pracovných zmien prostredníctvom zmenového kalendára však musí byť tak nastavený, aby sa počas jednotlivých mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas vyrovnal a nepresiahol $38 \frac{3}{4}$ hodiny alebo $37 \frac{1}{2}$ hodiny, a súčasne, aby sa účet kladného a záporného konta pracovného času stihol vyrovnáť.

Aj v prípade uplatňovania konta pracovného času je nevyhnutné, aby pri rozvrhnutí pracovného času zamestnávateľ zabezpečil, v zmysle § 92 ZP, zamestnancovi nepretržitý odpočinok medzi koncom jednej zmeny a začiatkom druhej zmeny v rozsahu minimálne 12 po sebe nasledujúcich hodín, pričom skrátenie tohto odpočinku je možné len v prípadoch definovaných v § 92 ods. 2 ZP. Rovnako je nevyhnutné, aby zamestnávateľ zabezpečil aj nepretržitý odpočinok v týždni v intenciách § 93 ZP.

3.3 „PLÁNOVANIE“ ZMIEN KONTA PRACOVNÉHO ČASU

3.3.1 Menšia alebo žiadna potreba práce

Menšia potreba práce je vyvolaná skutočnosťou, že na deň, kedy by sa mal podľa plánovania výkonu práce (či už pred rozvrhnutím pracovného času alebo aj po jeho rozvrhnutí) určiť výkon práce, nie je potrebná práca v predpokladanom rozsahu, ale v menšom alebo žiadnom rozsahu.

Príklad č. 3:

V týždni od 9. januára do 15. januára zamestnávateľ má naplánovaný výkon práce v 12-hodinových pracovných zmenách, ktoré sa striedajú:

Pondelok: 6:00 – 18:00 h, 18:00 – 6:00 h,

Utorok: 6:00 – 18:00 h, 18:00 – 6:00 h,

Streda: 6:00 – 18:00 h, 18:00 – 6:00 h,
Štvrtok: 6:00 – 18:00 h, 18:00 – 6:00 h,
Piatok: 6:00 – 18:00 h, 18:00 – 6:00 h,
Sobota: 6:00 – 18:00 h, 18:00 – 6:00 h,
Nedeľa: 6:00 – 18:00 h, 18:00 – 6:00 h.

Tabuľka č. 1: **Plánovaný všeobecný rozvrh zmien**

Kalendárny deň	PO	UT	ST	ŠTV	PI	SO	NE
Zmena č. 1 6:00 – 18:00 h	P	P	P	P	P	P	P
Zmena č. 2 18:00 – 6:00 h	P	P	P	P	P	P	P

Legenda: P – plánovaná

Štrajk u subdodávateľa, štrajk dopravcov spôsobí, že do prevádzky zamestnávateľa môže byť dodaných len 50 % súčiastok, a teda je potrebné obmedziť prácu, resp. dodanie materiálu môžu ovplyvniť aj nepriaznivé poveternostné vplyvy. Štrajk nemusí byť oznamovaný týždeň vopred, ale napríklad podľa § 17 ods. 3 ZoKV postačuje aj jeho oznámenie najmenej 3 pracovné dni vopred; pri štrajku realizovanom podľa čl. 37 ods. 4 Ústavy SR však nemožno identifikovať žiadne lehoty a v rámci právnych poriadkov iných štátov je predmetná úprava odlišná. Zmena poveternostných podmienok môže nastať zo dňa na deň. Mimo aplikácie konta ide o prekážky v práci spravidla podľa § 142 ods. 1 ZP (prestož), resp. podľa § 142 ods. 2 ZP (nepriaznivé poveternostné vplyvy), s prípadnou kombináciou s § 142 ods. 4 ZP.

Ak má zamestnávateľ zavedené konto pracovného času – môže aplikovať na základe § 142 ods. 5 ZP postup podľa § 87a ZP a neaplikovať § 90 ods. 9 ZP:

1. Zamestnávateľ **zruší nočné zmeny v týždni**, pričom podľa naplánovaného rozvrhu to bude mať v rôznom rozsahu vplyv na rôznych zamestnancov (pre tých zamestnancov, ktorí mali naplánovaný v daný kalendárny týždeň väčší počet nočných zmien, to bude znamenať väčší zásah).

Tabuľka č. 2: **Nový všeobecný rozvrh zmien**

Kalendárny deň	PO	UT	ST	ŠTV	PI	SO	NE
Zmena č. 1 6:00 – 18:00 h	P	P	P	P	P	P	P
Zmena č. 2 18:00 – 6:00 h	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z

Legenda: P – plánovaná, Z – zrušená

Tabuľka č. 3: **Vplyv zmeny rozvrhu pracovných zmien na stav účtu konta pracovného času**

Individuálny účet konta pracovného času zamestnanca						
Zamestnanec A			Zamestnanec B		Zamestnanec C	
PO	Nočná	-11,5 hodín	Žiadna	–	Denná	–
UT	Žiadna	–	Nočná	-11,5 hodín	Nočná	-11,5 hodín
ST	Nočná	-11,5 hodín	Žiadna	–	Žiadna	–
ŠTV	Nočná	-11,5 hodín	Žiadna	–	Žiadna	–
PI	Žiadna	–	Nočná	-11,5 hodín	Denná	–
SO	Žiadna	–	Nočná	-11,5 hodín	Nočná	-11,5 hodín
NE	Žiadna	–	Žiadna	–	Žiadna	–
Stav: -34,5 hodín			Stav: -34,5 hodín		Stav: -23 hodín	