

# Dohoda o zavedení konta pracovního času

Účastníci dohody :

1) **KALYPSO Slovakia s.r.o.**

so sídlom :

IČO :

v zastúpení Ing. Ivanom KRŠKOM – konateľom spoločnosti

a

2) **ZO OZ**

**pri KALYPSO Slovakia s.r.o.**

v zastúpení Mgr. Jánom PÁLENÍKOM – predsedom ZO OZ,

uzatvárajú túto Dohodu o zavedení konta pracovního času v súlade s **§ 87a Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov** (ďalej len „**ZP**“) a k jej plneniu si dohodli nasledovné podmienky :

## 1.

### **Dôvod zavedenia režimu konta pracovního času**

Na základe vonkajších vplyvov na výrobný proces firmy, ktoré sú následkom svetovej hospodárskej a finančnej krízy a majú za následok rozpad dodávateľsko odberateľských vzťahov, čím výrazne ovplyvňujú organizáciu pracovního procesu a potrebu práce, rozhodlo vedenie spoločnosti o prechodnom zavedení režimu konta pracovního času s účinnosťou od 01.06.2013.

Režim konta pracovního času sa môže realizovať len s výslovným súhlasom a po dohode so zamestnancami so zdravotným postihnutím, tehotnými ženami, ženami alebo mužmi, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako tri roky, osamelými zamestnancami, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov.

## 2.

### **Vyrovňavacie obdobie**

Počas režimu konta pracovního času sa pracovný čas zamestnancov rozvrhne tak, že nebude zaručené naplnenie ustanoveného týždenného pracovního času dojednaného v pracovních zmluvách zamestnancov podľa § 85, odsek 8 ZP, ale týždenný pracovný čas bude určený podľa potreby s rešpektovaním § 90, odsek 9 ZP.

Rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovním časom a skutočne odpracovaným pracovním časom zamestnanca sa musí vyrovnávať najneskôr do uplynutia 30 mesiacov od zavedenia režimu konta pracovního času.

### **3.**

#### **Rozvrhnutie pracovného času zamestnanca**

Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec.

Priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

Práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času je práca vykonávaná nad jeho určený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času. Ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.

### **4.**

#### **Odmeňovanie počas režimu konta pracovného času**

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Poskytovaním základnej zložky mzdy nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky mzdy, ak táto povinnosť vyplýva zo ZP, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy.

### **5.**

#### **Povinnosti zamestnávateľa počas režimu konta pracovného času**

Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy podľa odseku 3 a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.

### **6.**

#### **Iné práva a povinnosti účastníkov dohody**

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.

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.

**7.**

**Závěrečné ustanovenia.**

Zmeny v obsahu tejto dohody sa môžu vykonať len písomne formou dodatku k dohode, ktorý musí byť podpísaný obidvomi zmluvnými stranami.

V \_\_\_\_\_ dňa \_\_\_\_\_.\_\_\_\_.\_\_\_\_\_

Za zamestnávateľa :

**Ing. Ivan KRŠEK**

-

konateľ spoločnosti

\_\_\_\_\_

Za ZO OZ

**Mgr. Ján PÁLENÍK**

-

predseda ZO OZ

\_\_\_\_\_