

Téma: Vyrovnávací období pro účely pracovní doby, délka podle kalendáře

Zdroj: Práce a mzda 2012/4, JUDr. Petr Bukovjan, JUDr. Bořivoj Šubrt - zasedání Kolegia expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ze dne 1. 2. 2012

Novelou zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 byla do ustanovení § 78 odst. 1 **doplněna v písmenu m) definice nerovnoměrného rozvržení pracovní doby**. Rozumí se jím takové rozvržení, při kterém „zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že **průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.**“.

Členové Kolegia se věnovali otázce, **jestli musí zaměstnavatel stanovit vyrovnávací období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby výlučně jen v násobcích týdnů**, nebo zda lze do výše uvedených limitů vycházet i z jinak vymezeného vyrovnávacího období, **např. v měsících**.

Stanovisko

Není důvod bránit zaměstnavateli v tom, aby v rámci maximální délky vyrovnávacího období v týdnech stanovil, nebo sjednal v kolektivní smlouvě s odborovou organizací vyrovnávací období **i v jiné časové jednotce než v týdnech** (například ve čtvrtletích nebo i v kalendářních měsících či na období od změny jízdního řádu do jeho následné změny v dopravě). V takovém případě musí **přepočítat aritmeticky pracovní dobu, která této časové jednotce odpovídá**, a to jako násobek týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období, daného i necelým číslem.

Podle názoru Kolegia není ze zákona dáno, že by vyrovnávací období muselo být vymezeno jen násobkem týdnů. **Z ustanovení § 350a zákoníku práce, podle něhož se týdnem rozumí 7 po sobě následujících pracovních dnů, takový závěr nutně nevyplývá**. Navíc, jestliže se od 1. 1. 2012 z nového ustanovení § 85 odst. 4 zákoníku práce všeobecně dovozuje, že **vyrovnávací období u pružného rozvržení pracovní doby může být i v délce kalendářního měsíce**, určí-li tak zaměstnavatel, pak mezi formulací tohoto ustanovení a ustanovení § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce není prakticky žádný rozdíl.

Vloženo: 28. února 2013