

Nerovnoměrné rozložení pracovní doby

Zákoník práce definuje dvě základní formy rozvržení pracovní doby, a to rovnoměrné a nerovnoměrné. V dnešním článku se budeme věnovat nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby.

Definice

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je takové, při němž je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny tak, že v některých týdnech je delší a v jiných kratší. Průměrná týdenní pracovní doba za určité vyrovnávací období zvolené zaměstnavatelem nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu v rámci zákonných limitů.

Rozdíl mezi rovnoměrným a nerovnoměrným rozvržením pracovní doby

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby se uplatňuje převážně v jednosměnných pracovních režimech. Typickým příkladem je rozvržení do pětidenního pracovního týdne – od pondělí do pátku, kdy zaměstnanec pracuje v osmihodinových směnách každý den. Není to ale jediný možný způsob rovnoměrného rozvržení.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se uplatňuje zejména v nepřetržitých a vícesměnných provozech nebo u sezónních prací. Jedním z příkladů nerovnoměrného rozvržení je pracovní režim, který má podobu tzv. „krátkého a dlouhého týdne“. Zaměstnavatel na každý týden rozvrhuje různý počet hodin (při respektování zákonem stanovených podmínek), přičemž průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu v rámci vyrovnávacího období.

Základní zásady při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby

- ❖ **Délka směny**
 - Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.
- ❖ **Vyrovnávací období**
 - Zaměstnavatel stanoví tzv. **vyrovnávací období**, které může být max. 26 týdnů (resp. 52 týdnů, pokud to bylo sjednáno v kolektivní smlouvě).
 - Uvedenou maximální délku vyrovnávacího období je nutné chápat jako limit, v rámci, kterého může být zvolena jakákoliv délka v závislosti na provozních a organizačních potřebách zaměstnavatele, např. 3 měsíce.

❖ Rozvrh pracovní doby – harmonogram směn

- Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby na celé vyrovnávací období a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.
- Při plánování směn nesmí být naplánována práce přesčas. V praxi ale často mohou nastat kladné nebo záporné odchylky od stanovené týdenní pracovní doby. Při kladném rozdílu vzniká práce přesčas a v případě záporného rozdílu jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Příklad

Zaměstnanec pracuje v jednosměnném provozu s nerovnoměrně rozvrženou týdenní pracovní dobou. Vyrovnávací období bylo zaměstnavatelem stanoveno na 26 týdnů. Délka směny je 12 hodin

V rámci vyrovnávacího období musí zaměstnavatel rozvrhnout 1040 hod. (40hodinová týdenní pracovní doba x 26 týdnů = 1040 hod), tj. 86,67 směn. Vzhledem k tomu, že v průběhu poslední směny nemůže začít nové vyrovnávací období, musí zaměstnavatel naplánovat 87 směn (1044 hod) a 4 hodiny budou prací přesčas. Pokud by zaměstnavatel naplánoval pouze 86 směn (1032 hod) bude povinen za 8 hodin poskytnout náhradu mzdy z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele.

Payroll Team
ASB Group | Czech Republic

Jana Karoli
Payroll Consultant

E: jkaroli@asbgroup.eu

Phone: +420 224 931 366