

11. 6. 2019

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Konec vyrovnávacích období a rozvrhování pracovní doby, jak je známe dnes?

Zásadní změnu v pojetí tzv. vyrovnávacích období v pracovní době přináší rozsudek Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“) ze dne 11. dubna 2019 ve věci C-254/18 v řízení vedeném Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (odborový svaz vyšších příslušníků složek vnitřní bezpečnosti) proti francouzskému předsedovi vlády, ministrovi vnitra a ministrovi veřejné správy a veřejných rozpočtů.

V uvedeném rozsudku se řeší výklad směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, konkrétně článků 6, 16, 17 a 19, které stanovují maximální délku pracovní doby zaměstnanců.

Právní úprava

Článek 6 říká následující:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků: [...] b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.“

A s ním související článek 16 nadepsaný „Referenční období“ doplňuje:

„Členské státy mohou stanovit [...] b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.“

V článcích 17 a 19 jsou rozebrány povolené odchylky od výše zmíněných článků. Stěžejní odchylky pak dávají možnost prodloužit referenční období až na 6 měsíců, nebo dokonce na 12 měsíců, pokud je tak sjednáno v kolektivní smlouvě nebo dohodách uzavřenými mezi sociálními partnery.



Tato pravidla jsou do českého zákoníku promítnuta hned v několika ustanoveních. Jedná se jednak o úpravu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. m zákoníku práce) a dále o maximální množství práce přesčas, kterou smí zaměstnanec vykonat (§ 93 odst. 4 zákoníku práce). V obou případech jsou stanovena tzv. vyrovnávací období v maximální délce 26 týdnů, případně 52 týdnů, je-li tak sjednáno v kolektivní smlouvě. Český zákonodárce tak využil možnost odchylné úpravy, delší referenční/vyrovňovací období však nestanovil v měsících, ale v týdnech.

Rozsudek SDEU

Jádrem zkoumání byla otázka, zda referenční období podle směrnice má být vykládáno jako pevné, které má jasný začátek a konec (např. nejdříve 1. 1. 2019 až 30. 6. 2019, následně 1. 7. 2019 až 31. 12. 2019 atd.) nebo jako klouzavé, jehož počátek a konec by se v průběhu času proměňoval (např. 1. 1. 2019 až 30. 6. 2019, 1. 2. 2019 až 31. 7. 2019 apod.).

Soud nejprve poněkud šalamounsky vyřkl, že: „směrnice nestanoví nic ohledně otázky, zda mají být referenční období vymezena pevně nebo klouzavě, a tedy jejich znění nebrání žádné z těchto metod v použití“. Bohužel se však nezastavil pouze na tomto konstatování a druhým dechem dodal následující:

„Článek 6 písm. b), článek 16 písm. b) a článek 19 [...] musejí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která pro účely výpočtu průměrné délky týdenní pracovní doby stanoví referenční období, která začínají a končí k pevně určeným kalendářním datům, za předpokladu, že tato právní úprava zahrnuje mechanismy umožňující zajistit, aby v průběhu každého období šesti měsíců, které zasahuje do dvou na sebe navazujících pevných referenčních období, byla dodržena průměrná maximální týdenní pracovní doba v délce 48 hodin.“

Pro upřesnění pouze udáváme, že obdobně jako Česká republika i Francie využila možnost výjimky a prodloužila si referenční období (konkrétně ze 4 na 6 měsíců).

A co tohle vše znamená? Velkou změnu. Členské státy si sice smí ponechat svou právní úpravu užívající „pevná referenční období“, ale musí zároveň platit, že během klouzavého referenčního období bude dodrženo maximum průměrných 48 hodin za týden. A zde nastává problém (a ne jeden).

Praktické důsledky

V České republice jsou tradičně vyrovnávací období posuzována jako pevná. Toho se využívá jak u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, tak u kontroly maximálního přípustného množství práce přesčas. Český zákoník práce pak neobsahuje žádné mechanismy umožňující zajistit, aby v průběhu každého vyrovnávacího období, které zasahuje do dvou na sebe navazujících pevných vyrovnávacích období, byla dodržena průměrná maximální týdenní pracovní doba v délce 48 hodin.

Aby zaměstnavatelé vyhověli rozsudku SDEU, museli by při využití maximálních délek vyrovnávacího období přejít na klouzavé pojetí vyrovnávacího období. To znamená, že by museli kontrolovat dodržování maximální průměrné stanovené týdenní pracovní doby (součet stanovené týdenní pracovní doby a práce přesčas) ve vyrovnávacích obdobích, které by začínaly každý jednotlivý týden (tj. vlastně 52x za rok). SDEU se totiž neobtěžoval zabývat poměrně důležitou otázkou, po jakém čase se má ono klouzavé období posouvat. Každý den, týden, měsíc...? Z toho, že se jedná o týdenní pracovní dobu, usuzujeme, že se musí jednat o týden. Delší období by nezajistilo, že by nikdy nemohl být překročen průměr 48 hodin za týden. Kratší období (např. den) by pak šlo už nad rámec ochrany zaměstnanců.

Nové pojetí vyrovnávacích období podle SDEU bude zásadní nárůst administrativní zátěže. Už i u jednoho zaměstnance může být obtížné spočítat a kontrolovat dodržování maximální průměrné pracovní doby tzv. „na papíře“. U většího počtu zaměstnanců pak bude sofistikovaný elektronický systém nezbytností.

Jak uvádí SDEU, je možné použít i jiný mechanismus kontroly dodržení průměru 48 hodin za týden. Při vší snaze autory článku bohužel nenapadá žádný jiný jednoduchý mechanismus. Dokonce ani zkrácení délky maximálního pevného vyrovnávacího období na polovinu (tj. na 13, případně 26 týdnů), není dostatečné, protože výkon práce v jednotlivých týdnech může být tak nešťastně rozvržena na začátky a konce vyrovnávacích období, že v průměru bude překročeno 48 hodin práce za týden. Jedinou jistotou tak je zaměstnancům nikdy nepřidělovat práci ve větším rozsahu než 48 hodin za týden, anebo to dělat pouze výjimečně. V opačném případě budou muset zaměstnavatelé rozvrhovat pracovní dobu vždy s přihlédnutím, kolik hodin v týdnu odpracoval zaměstnanec v dřívějších týdnech a nebude možné se spoléhat jen na aktuální pevné vyrovnávací období.

Závěr

Vzhledem k nastavení českého zákoníku práce se tento nový výklad dotkne úplně všech zaměstnanců. Jak zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kde bude nutné podrobněji hlídat množství vykonané práce přesčas, tak zejména zaměstnanců s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby. U těchto zaměstnanců může dojít k porušení uvedeného pravidla i bez toho, aniž by konali práci přesčas. Při výkonu práce přesčas pak velice snadno a rychle.

Dotčená budou nejvíce odvětví a činnosti, které jsou sezonní – stavitelství, zemědělství, cestovní ruch a další. Při aplikaci výkladu SDEU už nebude možné, aby zaměstnanci část roku vůbec nepracovali (měli rozvrženo 0 hodin) a následně pracovali 50, 60 nebo i více hodin týdně. Velký problém budou mít s dodržováním tohoto výkladu i odvětví kde dochází k velkému výkonu práce přesčas – tradičně např. zdravotnictví.



Mgr. Bc. Michal Peškar,
partner,

Milan Flachs,
právní asistent

[Randl Partners, advokátní kancelář, s. r. o](#)

Tetris Office Building
Budějovická 1550/15a
140 00 – Praha 4

Tel.: +420 222 755 311
Fax: +420 270 007 311
Email: office@randls.com

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice – natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení – nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)

- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)
- [AI omnibus](#)