

VIII.3 Rozvržení pracovní doby (§ 81 a násl.)

O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel, který určí začátek a konec směn. Pokud je to možné, pracovní doba má být rozvržena do pětidenního pracovního týdne. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnavatel se může na konkrétním rozvržení pracovní doby se zaměstnancem i dohodnout, pak ale ztrácí dispoziční oprávnění pracovní dobu jednostranným rozhodnutím rozvrhnout jinak, než jak bylo se zaměstnancem dohodnuto (bez další dohody se zaměstnancem).

Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby rozvržení pracovní doby nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

Protože v průběhu pracovní doby musí zaměstnanec konat pro zaměstnavatele práci nebo být k jejímu výkonu na pracovišti připraven, stanoví zákoník práce, že zaměstnanec je povinen být na začátku směny již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Nestačí tedy, pokud zaměstnanec na začátku směny teprve projde vstupní branou do závodu a jde se například převlékat nebo konat jiné přípravné úkony, aby mohl začít pracovat.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby (§ 86 a násl.) 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Pracovní doba může být zaměstnavatelem rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně. V rámci rovnoměrného či nerovnoměrného rozvržení mohou být uplatňovány zvláštní pracovní režimy v podobě pružného rozvržení pracovní doby nebo konta pracovní doby.

Judikát NS: 21 Cdo 1395/2010