

XI.4.2.3 Úprava pracovní doby

Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je povinností zaměstnavatele takové žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Zvláštním právním předpisem je v tomto případě zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud jde o jinou vhodnou úpravu pracovní doby, než je kratší pracovní doba, přicházejí v úvahu zejména tyto úpravy:

- posunutí začátku nebo konce pracovní doby;
- rozdělení pracovní směny příp. sloučení pracovní směny dělené;
- rozvržení pracovní doby na menší počet dní, než je stanovený počet pracovních dnů v týdnu apod.

Je zakázáno těhotné zaměstnankyně zaměstnávat práci přesčas. Těhotné zaměstnankyně tedy nemohou pracovat přesčas ani v případě, že by s tím souhlasily a zaměstnavatel se na tom s nimi dohodl. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídit. V tomto případě se však lze na práci přesčas dohodnout.

Judikáty NS:

21 Cdo 1821/2013

21 Cdo 1561/2003

21 Cdo 612/2006