

VIII.3.3 Pružná pracovní doba (§ 85)

Pružnou pracovní dobu tvoří kombinace základních a volitelných úseků pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Zaměstnanec je povinen odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnanec musí dbát na to, aby v rámci zaměstnavatelem stanoveného vyrovnávacího období odpracoval v průměru veškerou svou stanovenou týdenní, zkrácenou stanovenou týdenní nebo sjednanou kratší pracovní dobu.

Zaměstnanec si tedy při pružném rozvržení pracovní doby sám volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků volitelné pracovní doby stanovených zaměstnavatelem. Pružné rozvržení pracovní doby se tak považuje za výrazné opatření zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance, který může snáze přizpůsobovat práci svému soukromému životu a naopak.

Ani při pružném rozvržení pracovní doby nesmí celková délka směny přesáhnout 12 hodin. Není vyloučeno, že časové periody úseků základní a volitelné pracovní doby určené zaměstnavatelem budou ve svém souhrnu delší než 12 hodin, avšak zaměstnanec si musí pracovní dobu v rámci volitelných úseků pracovní doby přizpůsobit tak, aby jeho směna nepřesáhla v zákoně uvedených limitních 12 hodin.

Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba odpovídající stanovené týdenní, zkrácené stanovené týdenní či sjednané kratší pracovní době zaměstnance naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem nejdéle však v období 26 týdnů po sobě jdoucích (pouze v kolektivní smlouvě lze sjednat období v délce až 52 týdnů).

V praxi se objevil výklad, podle něž může zaměstnavatel určit pouze volitelný úsek pracovní doby a žádný základní úsek pracovní doby. Takový výklad je třeba odmítnout, protože tím by zaměstnavatel porušil svou povinnost rozvrhovat pracovní dobu. Pružné rozvržení pracovní doby se vždy skládá z úseků základní a volitelné pracovní doby.

Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní:

- při pracovní cestě;
- při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven;
- brání-li jejímu uplatnění provozní důvody;
- v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění;
- v dalších případech určených zaměstnavatelem.

V uvedených případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. To neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) dle § 192 (pro tyto účely totiž platí fiktivní předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn – viz výše). Při překážkách v práci na straně zaměstnance, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba (§ 97 odst. 1 a 2).

Překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny.

Za dobu 1 dne se považuje pro účely překážek v práci na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele doba odpovídající průměrné délce směny, vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby.

Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu.