

PĚT RAD aneb Pracovní dobu zaměstnance určuje zaměstnavatel, v rozhodování však není neomezený

SERIAL
DENÍKU
PRÁVNÍ
PORADNA

Každý z nás čas od času řeší nějakou právní otázku. Častokrát si však ani neuvědomujeme, že ona konkrétní záležitost v sobě skrývá mnohem více právních problémů a její řešení není tak jednoduché, jak se mohlo zpočátku zdát.

Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, směnou je pak myšlena část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Délku směny může zaměstnavatel určovat pouze podle svých potřeb, nyní ji musí stanovit s ohledem na zákoník práce.

Rada první

Zákoník práce stanoví maximální přípustnou délku týdenní pracovní doby.

Standardní délka týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně. Pro některé druhy zaměstnání však platí kratší pracovní doba, a to u zaměstnanců

► pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu – 37,5 hodiny týdně

► s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem – 37,5 hodiny týdně

► s dvousměnným pracovním režimem – 38,75 hodiny týdně

Kratší pracovní doba pod stanovený rozsah může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

Rada druhá

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel.

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby nebylo v rozporu s hledisky bezpečnosti a zdraví neohrožující práce. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. U zaměstnance mladšího 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit

osm hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby v souhrnu překročit 40 hodin týdně. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději dva týdny (v případě konta pracovní doby týden) před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena (pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak).

Rada třetí

Pracovní dobu zaměstnan-

ce může mít i pružné rozvržení.

Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Rada čtvrtá

Pružnou pracovní dobu není možné uplatnit ve v zákoně vyjmenovaných případech.

Rozvržení pracovní doby se neuplatní

► při pracovní cestě zaměstnance

► při nutnosti zabezpečení nálehařového pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejimu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanec přísluší náhrada mzdy nebo platu nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění

► v dalších případech určených zaměstnavatelem

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

Rada pátá

Speciálním typem rozvržení pracovní doby je konto pracovní doby.

Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnanců ve veřejné sfé-

ře. Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.

V článku jsme čerpalí z těchto právních předpisů: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Rubrika 5 rad zdarma je společným projektem Deníku a internetové právní poradny Právní linka – www.pravnilinka.cz.

Nepřehlédněte

Deník se po krátké pauze vrací k oblíbené rubrice Pět rad. V pondělí se v právní poradně dozvíte, jak postupovat v konkrétních situacích a čeho se naopak vyvarovat.

Příští téma: Zaměstnanec má zákonný nárok na přestávky v práci a nepřetržitý odpočinek