

16. 5. 2007

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

# Jakým způsobem upravuje nový zákoník práce pružnou pracovní dobu?

Úvodem lze říci, že „nový“ zákoník práce, tedy zákon č. [262/2006](#) Sb., obsahuje srozumitelnější úpravu pružné pracovní doby než jeho předchůdce (tedy než zákoník práce z roku 1965 platný ještě v minulém roce).

Jak vyplývá z § 85 odst. 1 zákoníku práce, pružné rozvržení stanovené týdenní pracovní doby může zaměstnavatel uplatnit jak při rovnoměrném, tak i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby zaměstnance.

Zákoník práce nicméně obsahuje jisté limity ve vztahu k naplnění týdenní pracovní doby (ať již stanovené týdenní pracovní doby nebo pracovní doby kratší). Jestliže je uplatněno pružné rozvržení pracovní doby při rovnoměrném rozvržení, musí být týdenní pracovní doba naplněna („dodržena“) v každém týdnu. V případě, že je ale zaměstnanci rozvržena pracovní doba nerovnoměrně, musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

Základním znakem pružné pracovní doby je její rozdělení ve dvě.

Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, případně i konec pracovní doby v jednotlivých dnech. Začátek a případně i konec pracovní doby si však zaměstnanec nevolí čistě dle svého vlastního uvážení, ale v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Tímto způsobem se určuje tzv. volitelná pracovní doba.

Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Tento časový úsek, který určí výlučně zaměstnavatel sám, označuje zákon jako tzv. základní pracovní dobu.

Uvedené dva časové úseky, tedy základní a volitelnou pracovní dobu, je třeba zkombinovat, a to následujícím způsobem. Zaměstnavatel je povinen určit volitelnou pracovní dobu na začátek a konec základní pracovní doby tak, aby celková délka směny zaměstnance nepřesáhla 12 hodin.

Zákoník práce dále stanoví, za jakých podmínek se pružná pracovní doba nedá aplikovat. Pružné rozvržení pracovní doby se tak neuplatní zejména při pracovní cestě zaměstnanců, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody. Pružné rozvržení pracovní doby nelze dále použít ani v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění. V takových případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

Bližší rozvedení pružné pracovní doby může být součástí vnitřního předpisu vydaného zaměstnavatelem.

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)