

Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

Mám nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu. Zajímalo by mě, jak dlouho dopředu je mi zaměstnavatel povinen oznámit, které dny v týdnu jsem povinen se do práce dostavit? Stačí, když mi to ohlásí kupř. 3 dny předem?

Odpověď na uvedený dotaz poskytuje ustanovení § 84 zákoníku práce (zákon [262/2006 Sb.](#)). Dle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance, a to nejpozději dva týdny předem (tedy před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena). Z tohoto pravidla však existují následující výjimky.

Je-li u zaměstnavatele nově uplatněno konto pracovní doby, je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby jeden týden předem.

Druhou výjimkou je situace, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne jinak. Zákoník práce totiž umožňuje dohodu o jiné době seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby tak, aby lépe vyhovovala provozním potřebám zaměstnavatele. Tato dohoda bude nejčastěji obsažena přímo v pracovní smlouvě, kterou zaměstnavatel se zaměstnancem s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby uzavírá, případně v jejím dodatku.

Z uvedeného proto vyplývá následující závěr. Nedohodl-li se tazatel se svým zaměstnavatelem jinak, musí jej zaměstnavatel seznámit s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby minimálně vždy dva týdny předem (v případě konta pracovní doby minimálně jeden týden předem).

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d\) zákoníku práce](#)
- [Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku](#)
- [Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci](#)
- [Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce](#)
- [Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti](#)
- [Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích](#)
- [Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů](#)
- [K problematice zjišťování nemoci z povolání](#)
- [Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním](#)
- [Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud](#)
- [Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost](#)