

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

Rozlišení rovnoměrné a nerovnoměrné pracovní doby

Pracovní dobou se podle zákoníku práce rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Obecná délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně.

Pracovní dobou se podle zákoníku práce rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Obecná délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně. Zkrácená délka pracovní doby je stanovena u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, kdy činí nejvýše 37,5 hodiny týdně, u zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí pracovní doba nejvýše 37,5 hodiny týdně, u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí pracovní doba nejvýše 38,75 hodiny týdně a u zaměstnanců mladších 16 let činí pracovní doba nejvýše 30 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout šest hodin.

O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem. Novelou zákoníku práce účinnou od 1.1.2001 se zavedla zásada, že pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby by měl zaměstnavatel přihlížet k možnostem zabezpečení plynulé dopravy zaměstnanců do zaměstnání, zásobování elektřinou, plynem, topnou parou a k tomu, aby rozvržení pracovní doby nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdravé práce a se zájmy obyvatelstva a aby nebyla narušena činnost navazujících zaměstnavatelů. Novelou se také zkrátila maximální délka směny (směnou se rozumí část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat v rámci 24 hodin po sobě jdoucích) při rovnoměrném rozvržení pracovní doby z devíti a půl hodiny na devět hodin. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby rozdíl délky pracovní doby připadající na jednotlivé týdny nepřesáhne tři hodiny; průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí přitom za období nejvýše čtyř týdnů po sobě jdoucích přesahovat hranici pro stanovenou týdenní pracovní dobu.

Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny, může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně na určité období sjednané v kolektivní smlouvě, popřípadě nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dohodnout se zaměstnancem. Týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Za nerovnoměrné rozvržení pracovní doby jsou překročeny oba limity pro rovnoměrné rozvržení pracovní doby, tzn. rozdíl délky pracovní doby připadající na jednotlivé týdny musí přesáhnout tři hodiny a délky směny devět hodin. Zákoník práce stanoví maximální délku směny u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, která nesmí překročit 12 hodin.

Nově se do zákoníku práce dostala povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak.

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](#)