

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

## Rozvržení pracovní doby

Vzhledem k tomu, že pracovní doba musí být rozvržena tak, aby byla v souladu se zájmy zaměstnavatele, zákonodárce neurčil konkrétní rozvržení pracovní doby v zákoníku práce. V zákoníku práce nalezneme pouze určité zásady, které se rozvržení pracovní doby týkají, avšak konkrétní rozvržení je v podstatě svěřeno do pravomoci zaměstnavatele tak, aby byly splněny jeho potřeby.

Vzhledem k tomu, že pracovní doba musí být rozvržena tak, aby byla v souladu se zájmy zaměstnavatele, zákonodárce neurčil konkrétní rozvržení pracovní doby v zákoníku práce. V zákoníku práce nalezneme pouze určité zásady, které se rozvržení pracovní doby týkají, avšak konkrétní rozvržení je v podstatě svěřeno do pravomoci zaměstnavatele tak, aby byly splněny jeho potřeby. Ze současné právní úpravy vyplývá, že existují tři formy rozvržení pracovní doby a to: rovnoměrné rozvržení pracovní doby, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a pružná pracovní doba.

Rovnoměrným rozvržením pracovní doby se rozumí, že pracovní doba je rovnoměrně rozložena na jednotlivé týdny v roce. Rozdíl pracovní doby v jednotlivých týdnech nesmí přesáhnout tři hodiny a pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout devět hodin. V rámci pracovního týdne však nemusí být pracovní doba rozložena na všechny dny rovnoměrně. Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas přitom nesmí za období nejvýše čtyř týdnů po sobě jdoucích přesáhnout hranici pro stanovenou týdenní pracovní dobu.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se připouští, jen nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně. O nerovnoměrné rozvržení pracovní doby jde, je-li pracovní doba rozložena nerovnoměrně na jednotlivé týdny, přičemž rozdíl činí více než 3 hodiny a to tak, že v některých týdnech je kratší a v jiných delší než stanovená týdenní pracovní doba. Týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou pracovní dobu za období, které může činit nejvýše dvanáct kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Délka směny nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby přesáhnout 12 hodin.

Pružná pracovní doba je zvláštním způsobem rozvržení, kdy dobu vlastního rozvržení práce určuje jak zaměstnavatel tak zaměstnanec. Při uplatňování pružné pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek popř. i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Začátek a konec základní pracovní doby stanoví zaměstnavatel tak, aby při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin, činila v jednotlivých dnech nejméně 5 hodin (základní pracovní doba).

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin ( tento odpočinek může být zkrácen až na 8 hodin v případech a za podmínek stanovených zákoníkem práce). Zaměstnavatel je dále povinen umožnit zaměstnanci, aby měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin (tato doba může být v případech stanovených zákonem zkrácena až na 24 hodin).

## Další články:

- [Institut zajišťovacího příkazu v daňovém řízení: podmínky vydání a obrana v odvolacím řízení](#)
- [Postavení finančního arbitra v kontextu nařízení Brusel I bis - Funkční pojetí „soudu“, osvědčení podle čl. 53 a možnost výkonu nálezu v jiných členských státech EU](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Dokazování negativních skutečností ve sporném řízení](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [DEAL MONITOR](#)
- [Neoprávněný odběr elektřiny - překvapení vlastníka?](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Rodič u dítěte v nemocnici: právo na přítomnost neznamená bez dalšího právo na přespání na jip/jirp](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)