

Ne každá práce vyžaduje, aby zaměstnanec, který ji vykonává, byl na pracovišti v přesně stejnou dobu jako jeho kolegové. Pružná pracovní doba bezpochyby nenalezne své uplatnění na pásové výrobě. Stále více se ale v praxi využívá u administrativních pracovníků.

PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA MÁ SVÁ PRAVIDLA

Pracovní trh se po letech hospodářské krize konečně dal do pohybu, a proto není výjimkou, že uchazeči o zaměstnání nabývají sebevědomí a pružnou pracovní dobu sami po svých budoucích zaměstnavatelích na pracovních pohovorech vyžadují. Pružná pracovní doba má své klady a zápory. Má-li být s úspěchem používána, musí být správně nastavena, a to tak, aby především odpovídala potřebám zaměstnavatele.

PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA VE SMLOUVĚ

Pružnou pracovní dobu není třeba sjednávat, tj. údaj o ní nemusí být

obsažen v pracovní ani jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel ji může zavést třeba vnitřním předpisem. Nemá-li se týkat všech zaměstnanců, nesmí zaměstnavatel zapomenout vymezit skupiny zaměstnanců, kterých se nová úprava pracovní doby týká a dotčené zaměstnance s vnitřním předpisem řádně a především prokazatelně seznámit. Je zapotřebí zdůraznit, že k vymezení, koho se pružná pracovní doba týká, nesmí zaměstnavatel užít jmen jednotlivých zaměstnanců. Dotčené zaměstnance vymezí pomocí druhu práce, kterou vykonávají.

CO MUSÍ ZAMĚSTNAVATEL URČIT?

Při pružném rozvržení pracovní doby je směna rozdělena do tří úseků základní pracovní doby a volitelných pracovních dob. Zaměstnavatel předem určí začátky a konce těchto úseků. Jejich rozsah závisí na úvaze zaměstnavatele. Při jejich stanovení by měl zaměstnavatel vzít v úvahu, jak velkou časovou flexibilitu chce svým zaměstnancům poskytnout, aby zároveň byl stále schopen kontrolovat dodržování limitů pracovní doby (práce přesčas, odpočinek mezi směnami atd.).

Platí, že zatímco během základní pracovní doby je zaměstnanec povi-

nen být na pracovišti, ve volitelném úseku pracovní doby si zaměstnanec může sám v rámci předem stanoveného časového rozsahu zvolit začátek a konec pracovní doby. Rozsah úseků základní a volitelné pracovní doby by měl zaměstnavatel určit tak, aby byla vždy dodržena maximální délka směny, která nesmí být delší než 12 hodin.

VHODNÁ MÍRA FLEXIBILITY

Z hlediska flexibility jsou možné nejrůznější varianty pružného rozvržení. V té nejpřísnější zaměstnavatel určí, že zaměstnanec musí každý den odpracovat stejný počet hodin, nejčastěji osm. V praxi mnohem obvyklejší je varianta, kdy zaměstnanec nemusí každý den odpracovat osm hodin, zaměstnavatel ale požaduje, aby na konci pracovního týdne měli všichni odpracovanou svou stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. v jednosměnném režimu 40 hodin za týden. Takové nastavení zaměstnancům umožňuje například od pondělí do čtvrtka pracovat déle v rámci volitelné pracovní doby a v pátek odejít ihned po skončení základní pracovní doby.

Nejvyšší míry flexibility zaměstnanec dosáhne, stanoví-li zaměstnavatel vyrovnávací období od 2 do 26 týdnů po sobě jdoucích. V takto stanoveném období musí zaměstnanec dosáhnout průměrně 40 hodin týdně v jednosměnném provozu. Pracuje-li zaměstnanec na kratší úvazek, pak samozřejmě musí dosáhnout průměrně pouze sjednaného počtu hodin za týden.

Stanovil-li zaměstnavatel čtyřtýdenní vyrovnávací období, může zaměstnanec flexibilně reagovat na pracovní požadavky zaměstnavatele a své soukromé potřeby a odpracovat například první týden 50 hodin, druhý týden 35 hodin, třetí týden 30 hodin a čtvrtý týden 45 hodin, to vše při zachování předem stanovených mantinelů základní pracovní doby a volitelných dob.

ZAVEDENÍ PRUŽNÉ PRACOVNÍ DOBY A ODBORY

Pokud se zavedení pružné pracovní doby týká většího množství zaměstnanců a u zaměstnavatele působí odborová organizace, je zaměstna-

vatel povinen její zavedení projednat s odbory. Chce-li zaměstnavatel dosáhnout maximální časové flexibility, měl by na pružnou pracovní dobu pamatovat při vyjednávání o kolektivní smlouvě. Zákoník práce totiž umožňuje, aby v kolektivní smlouvě bylo sjednáno vyrovnávací období až 52 týdnů po sobě jdoucích. Pro zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, platí, že nesmí stanovit vyrovnávací období delší než 26 týdnů. Zaměstnavatel bez odborů nemá možnost stanovit ani sjednat individuálně s každým dotčeným zaměstnancem delší vyrovnávací období, než je 26 týdnů po sobě jdoucích.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. To neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanec poskytuje náhrada mzdy nebo platu.

Při překážkách v práci na straně zaměstnance vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba. Překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny.

Za dobu jednoho dne se považuje doba odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby.

PRÁCE PŘESČAS

Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. O práci přesčas při pružné pracovní době nejde, jestliže zaměstnanec konal práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu, kterou mu zaměstnavatel

jako práci přesčas nenařídil ani k ní nedal (ani konkludentní) souhlas.

Je-li práce přesčas vykonána, musí být v souladu se zákoníkem práce vypořádána, to znamená, že zaměstnanci náleží dosažená mzda a příplatek za práci přesčas ve výši 25% jeho průměrného výdělku nebo se strany mohou dohodnout, že zaměstnanec bude místo příplatku za práci přesčas čerpat náhradní volno. Obojí neplatí, pokud je zaměstnancova mzda sjednána již s ohledem na případnou práci přesčas. Aby mohla být případná práce přesčas platně zahrnuta ve mzdě, je nutné sjednat počet hodin, který je ve mzdě již zohledněn. U běžných zaměstnanců, kteří nejsou vedoucími zaměstnanci, je možné zahrnout do mzdy až 150 hodin za rok.

DOVOLENÁ PŘI UPLATNĚNÍ REŽIMU PRUŽNÉ PRACOVNÍ DOBY

Den, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, se posuzuje jako odpracovaný v celém rozsahu. To znamená, že se aplikuje nejen na základní pracovní dobu, po kterou je zaměstnanec povinen být na pracovišti.

KDY SE PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA NEUPLATNÍ

Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní:

- při pracovní cestě zaměstnance,
- při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění (dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa), a
- v dalších případech určených zaměstnavatelem. Zaměstnavatel může určit tyto případy např. ve vnitřním předpise nebo v písemné informaci pro zaměstnance. V těchto případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit. ■



Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. To neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanec poskytuje náhrada mzdy nebo platu.