

PRACOVNÍ DOBA – pružné rozvržení

Na univerzitě je uplatněno pružné rozvržení pracovní doby podle § 85 zákoníku práce, které lze změnit jen se souhlasem obou stran.

Konkrétní začátek a konec pracovní doby zaměstnanců univerzity **písemně stanoví příslušný vedoucí zaměstnanec**, a to s přihlédnutím k charakteru vykonávané činnosti, k návaznosti činností pracoviště na činnost jiných součástí a u akademických pracovníků zejména k rozvrhu výuky.

Pokud nedovolí povaha práce nebo podmínky provozu, aby byla pracovní doba rovnoměrně rozvržena na jednotlivé týdny, může příslušný vedoucí zaměstnanec součásti po projednání s odbory rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně, a to na období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích podle § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce.

([Kolektivní smlouva – článek VI](#))

[1/2017 - Směrnice o rozvržení pracovní doby a evidenci odpracované doby](#)

- **Co si pod pružnou pracovní dobou představit?**

Pracovní doba je rozdělena na základní (pevnou) a volitelnou (pohyblivou) část. Základní část určuje zaměstnavatel a volitelnou si určuje sám zaměstnanec, přičemž je volitelná pracovní doba obvykle upravena interními předpisy zaměstnavatele. Součet základní a volitelné pracovní doby tvoří stanovenou pracovní dobu zaměstnance.

Akademičtí zaměstnanci s rovnoměrným rozložením pracovní doby mají stanovenou základní (pevnou) část pracovní doby od 10:00 do 13:00 hodin v pátek pouze do 12:00 hodin. Z toho vyplývá, že **volitelná pracovní doba je od 6:00 do 9:00 a od 14:00 do 22:00 hodin**.

Ostatní zaměstnanci s rovnoměrným rozložením pracovní doby mají stanovenou základní (pevnou) část pracovní doby od 9:00 do 14:00 hodin v pátek pouze do 12:00 hodin. Z toho vyplývá, že **volitelná pracovní doba je od 6:00 do 9:00 a od 14:00 do 22:00 hodin**.

- **Návštěva lékaře při pružné pracovní době**

Také nesmíme zapomenout, že zákoník práce § 97 odst. 1 říká, že překážky v práci na straně zaměstnance, například **běžná návštěva lékaře**, při pružné pracovní době, se může **hodnotit jako pracovní výkon** pouze v tom případě, pokud určitým způsobem **zasáhla do pevné doby** (základní). A teď jednoduše.

a) Situace, kdy se návštěva lékaře nezapočítává do pracovní doby

Například pokud si naplánujete na nějaký pracovní den kontrolu **u lékaře v 8:00 hodin, budete u něj do 10:00 hodin**, znamená to, že **se Vám do pracovní doby nepočítá volná pracovní doba, tedy od 8:00 do 9:00 (do 10:00 – u akademických pracovníků) hodin**.

b) Situace, kdy se návštěva lékaře započítává do pracovní doby

Ovšem úplně **jiná situace** nastane v okamžiku, pokud budete pracovat od 7:00 hodin, k lékaři na kontrolu odejdete **mezi 10:00 a 12:00 hodinou**. V situaci, **kdy návštěva lékaře zasahuje do pevné (základní doby)**, se i **návštěva lékaře započítává do odpracované pružné pracovní doby**.

Dovolená při pružné pracovní době

Den kdy má zaměstnanec dovolenou je nutné a musí se posuzovat jako celý odpracovaný pracovní den, ne pouze jako pevná část pružné pracovní doby.

Práce přesčas u pružné pracovní doby

Práce přesčas je práce nad stanovenou pracovní dobu (základním měřítkem je týdenní pracovní doba) a nad základní pracovní dobu viz zákoník práce § 98 ZP. Například pokud zaměstnavatel nedá souhlas a zároveň ani nenařídí práci přesčas a zaměstnanec i přesto pracuje nad stanovenou týdenní pracovní dobu, nejedná se o práci přesčas!

V zákoníku práce je stanoveno, že při pružné pracovní době musí být průměrná týdenní pracovní doba uskutečněna ve vyrovnávacím období, které určí zaměstnavatel. Na MENDELU platí, že vyrovnávací období je kalendářní měsíc.

Přestávka v práci

Zaměstnavatel musí svému zaměstnanci nejdéle **po 6 hodinách nepřetržité práce** poskytnout přestávku na jídlo a oddech, která musí trvat nejméně 30 minut v kuse. Ale například mladistvému zaměstnanci (mladšímu 18 let) je povinen poskytnout přestávku na jídlo a oddech po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

Přestávky na jídlo a oddech není možné poskytovat na začátku a konci pracovní doby a také se nezapočítávají do odpracované pracovní doby; o tuto dobu se tedy pracovní doba fakticky prodlužuje.

Ovšem pokud jde o práce, při kterých není možné přerušit práci, zaměstnavatel musí svému zaměstnanci poskytnout a zajistit přiměřenou dobu na oddech a jídlo, tato doba se na rozdíl od klasické přestávky započítává do pracovní doby. Pokud se však jedná o mladistvého je zaměstnavatel vždy povinen poskytnout mu přestávku nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

Byla-li přestávka na jídlo a oddech z jakéhokoliv důvodu rozdělena, musí být alespoň jedna její část dlouhá nejméně 15 minut.

Konkrétní začátek a trvání přestávky v práci zaměstnanců univerzity stanoví příslušný vedoucí zaměstnanec, a to s přihlédnutím k charakteru zaměstnancem vykonávané činnosti.