



Pracovní doba podle přání zaměstnance? Co změni novela zákoníku práce

Lepšímu sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců by mělo pomoci i rozvrhování pracovní doby zaměstnancem. Co to znamená v praxi a na co si dát pozor, přibližuje v rozhovoru pro iDNES.cz Lucie Kalašová, advokátka a partnerka bpv Braun Partners.



Lucie Kalašová | foto: bpv Braun Partners

Od 1. 1. 2025 se budou moci zaměstnavatel a zaměstnanec domluvit, že si zaměstnanec bude rozvrhovat svou pracovní dobu sám. Co přesně znamená rozvrhování pracovní doby?

Rozvrhování pracovní doby zjednodušeně řečeno znamená rozdělení týdenní pracovní doby do jednotlivých směn v týdnu, určování začátku a konce jednotlivých směn.

V čem je praktický rozdíl, když rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel nebo zaměstnanec?

Obvykle pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel. Je to jeho právo. Rozhoduje samostatně. Nepotřebuje souhlas zaměstnance. Musí však o rozvržení pracovní doby a konkrétním písemném rozvrhu směn zaměstnance informovat, a to ve lhůtách stanovených zákoníkem práce. Určité zákonem chráněné skupiny (např. rodiče nezletilých dětí) mohou v této souvislosti uplatňovat zvláštní práva na úseku pracovní doby (např. požadovat zařazování jen do určitých směn).

Rozvrhuje-li si zaměstnanec sám svou pracovní dobu, ztrácí zaměstnavatel z části silný a velmi efektivní nástroj, jak ovlivňovat a řídit práci svého zaměstnance. Na druhé straně dává zaměstnanci možnost výrazné flexibility, kterou lze využít jako výrazné lákadlo v náborovém procesu.

Jaké podmínky musí být splněny, aby tento režim bylo možno zavést?

Základním předpokladem je uzavření písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rozvrhování pracovní doby zaměstnancem nemůže zaměstnavatel jednostranně nařídit.

Na co je dobré si dát v dohodě pozor?

Povinné náležitosti písemné dohody o rozvrhování pracovní doby zaměstnancem nejsou stanoveny. Před uzavřením této dohody doporučuji si řádně promyslet, co od spolupráce čekáte a ty nejdůležitější požadavky smluvně zafixovat.

Je také třeba nezapomenout, že i když je úspěšně uzavřena dohoda o rozvrhování pracovní doby zaměstnancem, existuje ještě množství situací, kdy zaměstnanec právo si rozvrhnout pracovní dobu nemá a uplatní se rozvržení do směn předem provedené zaměstnavatelem. Mezi takové situace patří např. překážky v práci, čerpání dovolené, pracovní cesty.

Jsou s touto novinkou pro zaměstnance spojeny i nějaké nevýhody?

Zaměstnanci mohou vnímat jako určitou nevýhodu pravidlo, podle kterého při jiných důležitých osobních překážkách v práci (např. návštěva lékaře) nemají nárok na náhradu mzdy nebo platu, není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem výslovně stanoveno jinak.

Musí zaměstnanec odpracovat v každém týdnu stejný počet hodin?

Záleží na tom, jak se spolupráce nastaví. Lze ji nastavit i tak, že počet odpracovaných hodin v jednotlivých týdnech se může i lišit. V průměru musí zaměstnanec odpracovat aplikovatelnou stanovenou týdenní pracovní dobu (nejčastěji 40 hodin/týden). Vyrovnač období, ze kterého se průměr počítá, může být u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, až 26 týdnů po sobě jdoucích. V praxi nejčastější bude určitě jeden kalendářní měsíc.

Pro koho se rozvrhování pracovní doby zaměstnancem hodí? Je nějak omezen okruh osob, se kterými mohu dohodu o rozvrhování pracovní doby uzavřít?

Okruh osob, s nimiž zaměstnavatel může uzavřít písemnou dohodu o rozvrhování pracovní doby zaměstnancem není zákonem nijak omezen. Může být uzavřena všude tam, kde je takové nastavení vhodné z hlediska sjednaného druhu práce. Nehraje roli, zda jde o běžného zaměstnance nebo o vedoucího pracovníka. Doposud byla tato varianta vyhrazena jen zaměstnancům pracujícím vzdálenou formou (např. plně z domova). Nyní se otvírá i zaměstnancům pracujícím na běžném pracovišti.

Když se spolupráce v praxi konkrétnímu zaměstnavateli nebo zaměstnanci neosvědčí, je možné dohodu o rozvrhování pracovní doby vypovědět?

Ano, dohodu lze vypovědět s 15denní výpovědní dobou (nedohodnou-li si strany výpovědní dobu jinou). Výpověď lze učinit bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu. Výpověď není nijak dotčen pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Ten trvá dál. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel.

Jaký máte názor na tuto změnu v zákoníku práce?

Možnost sám si určovat pracovní dobu bez ohledu na to, kde zaměstnanec práci vykonává, je vítaná novinka zákoníku práce, která může být pro mnohé lákavá. Pro praxi má však svá ale. Řekla bych, že může být dobrý sluha, ale špatný pán, pokud nově nastolenou situaci smluvní strany podcení a nevyjasní si dostatečně hned na začátku, jak by měla spolupráce fungovat. Proto je nutné si vše předem dobře promyslet a správně podmínky nastavit.

Autor: Pavla Freiwaldová, pro iDNES.cz

Zdroj: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/zakonik-prace-novela-zmeny-work-life-balance-pracovni-doba-rozvrh.A241127_120033_podnikani_frp