



PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA A NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 285/2020 Sb. s sebou od 30. července 2020 přinesla (nebo od 1. ledna 2021 přinese) velkou řadu změn. Vedle těch hlavních, v poslední době detailně diskutovaných, jako je nová právní úprava dovolené, přechodu práv a povinností, doručování písemností, vysílání zaměstnanců či zavedení sdíleného pracovního místa, lze vysledovat též celou řadu drobnějších změn s dopady do praxe. Mezi tyto drobnější změny patří též změny v oblasti pružné pracovní doby, jejichž výklad je předmětem tohoto článku.

PŘEHLED ZMĚN V OBLASTI PRUŽNÉ PRACOVNÍ DOBY

Pružná pracovní doba je flexibilní rozvržení pracovní doby upravené v § 85 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), které zavádí zaměstnavatel zpravidla vnitřním předpisem. Toto rozvržení pracovní doby spočívá v tom, že zaměstnavatel vymezí jeden či více úseků základní a volitelné pracovní doby. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen konat práci nebo být připraven na pracovišti k jejímu výkonu, ledaže je z nějakého důvodu „omluven“ (např. čerpáním dovolené či náhradního volna nebo překážkami v práci). Ve volitelné pracovní době si pak zaměstnanec

sám volí, zda bude práci konat, nebo ne. Zaměstnanec je pak za zaměstnavatelem vymezené vyrovnávací období povinen odpracovat celou týdenní pracovní dobu připadající na toto období, tedy tzv. fond pracovní doby. Tento způsob rozvržení pracovní doby je v praxi velmi oblíbený zejména v provozech nevyžadujících přítomnost v přesně vymezený čas a má mnohdy povahu zaměstnaneckého benefitu.

V právní úpravě pružné pracovní doby pak od 30. července 2020 (tj. od účinnosti výše uvedené novely) došlo k následujícím dílčím změnám:

- **rozšířil se okruh případů, v nichž se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní; a**
- **zpřesnilo se posuzování a započítávání překážek v práci na straně zaměstnance do pracovní doby.**

PRÍPADY, V NICHŽ SE PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA NEUPLATNÍ

Již před novelou zákoníku práce uváděl některé případy, v nichž se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní. Konkrétně se pružná pracovní doba neuplatňovala při **pracovní cestě**, 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 zákoníku práce nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, a v **dalších případech určených zaměstnavatelem** (viz § 85 odst. 5 zákoníku práce).

Protože se v těchto případech pružné rozvržení pracovní doby nepoužije, musí zaměstnavatel předem určit „pevné“ rozvržení pracovní doby do směn. V praxi to tedy znamená, že pokud např. vyjíždí zaměstnanec s pružnou pracovní dobou na pracovní cestu, tak ve dny, kdy pracovní cesta trvá, se pružná pracovní doba neuplatní a pracovní doba (a případné překážky v práci podle § 210 zákoníku práce) se posoudí podle rozvrhu směn vypracovaného předem zaměstnavatelem.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnavatel vnitřním předpisem vymezi pružné rozvržení pracovní doby tak, že základní pracovní doba je od pondělí do pátku od 10:00 do 14:00 a volitelná pracovní doba je od pondělí do pátku od 6:00 do 10:00 a od 14:00 do 18:00. Zaměstnavatel dále vymezi, že pokud se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní, platí rozvržení pracovní doby do směn od pondělí do pátku vždy od 8:00 do 16:30.

Všechny výše uvedené případy novela zákoníku práce **zachovává a přidává dále dva nové**. Pružná pracovní doba se proto nově neuplatní též:

- **při čerpání dovolené.** Tento případ byl dosud neřešený a vyvolával v praxi problémy, protože nebylo mimo jiné jasné, v jaké výši přísluší zaměstnanci za vyčerpanou dovolenou náhrada mzdy či platu. Nebylo totiž zřejmé, kolik hodin by v daný den zaměstnanec strávil v práci. Tyto problémy by se od 1. ledna 2021 ještě dále prohloubily, protože dovolená se od roku 2021 bude počítat a čerpat v hodinách.

Novela proto stávající problémy odstraňuje a novým předchází – napříště je tedy zřejmé, že při čerpání dovolené se neuplatní pružná pracovní doba a **počet vyčerpaných hodin dovolené, jakož i počet hodin, za něž zaměstnanci přísluší náhrada mzdy či platu, se určí ze „záložního“ (fiktivního) rozvrhu směn** vypracovaného zaměstnavatelem pro případy, kdy se pružná pracovní doba neuplatní.

Zaměstnavatelům je tedy třeba doporučit, aby při zavedení pružného rozvržení pracovní doby nezapomínali na to, že je třeba stanovit i „pevný“ rozvrh směn pro tyto případy. Význam tohoto rozvrhu směn se totiž novelou ještě více zdůraznil a bude jej potřebovat opravdu každý zaměstnavatel.

PŘÍKLAD 2

Okolnosti jako v příkladu 1. Pokud tedy zaměstnanec bude čerpat dovolenou, bude se jeho absence z důvodu dovolené posuzovat tak, jako by měl směnu od 8:00 do 16:30. Náhrada mzdy nebo platu mu tak bude příslušet za 8 hodin (30 minut je povinná přestávka v práci na jídlo a oddech), a pokud bude takto čerpána dovolená za rok 2021 (a další), bude platit, že vyčerpal 8 hodin dovolené.

- **při všech důležitých osobních překážkách v práci podle § 191 a § 191a zákoníku práce.** Dosavadní právní úprava zahrnující dočasnou pracovní neschopnost, karanténu, mateřskou dovolenou, poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až § 41c zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“), ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění, péči o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění a konečně případy, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat, se tedy nově **rozšiřuje též o rodičovskou dovolenou**, při níž zaměstnanec není zabezpečen dávkami nemocenského pojištění.

Rovněž zde jde o odstranění výkladových nejasností dosavadní právní úpravy. Je zřejmé, že zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu rodičovské dovolené, nicméně dopady na fond pracovní doby nebyly dosud vyjasněné. Novela proto explicitně stanoví, že **i při čerpání rodičovské dovolené se vyjde ze „záložního“ rozvrhu směn** vypracovaného zaměstnavatelem pro případy, kdy se pružná pracovní doba neuplatní. Zaměstnanci se tak za každý pracovní den omluví adekvátní počet pracovních hodin.

POSUZOVÁNÍ PŘEKÁŽEK V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE PRO ÚČELY PRACOVNÍ DOBY

Pružná pracovní doba jakožto flexibilní rozvržení pracovní doby umožňuje zaměstnancům lépe balancovat soukromý a pracovní život. Je tudíž spravedlivé, aby si některé aktivity, které jsou považovány za překážky v práci na straně zaměstnance (typicky např. vyšetření u lékaře), směřovali mimo pracovní dobu, resp. do jejich volitelných úseků. Proto také zákoník práce v § 97 odst. 1 a 2 specificky stanoví, kdy a v jakém rozsahu se překážky v práci na straně zaměstnance posuzují při pružné pracovní době jako výkon práce.

Obecně se překážky v práci na straně zaměstnance posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, v němž zasáhly do základní pracovní doby. To neplatí při dočasné pracovní neschopnosti v době, za níž zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu. Pokud je ale překážka v práci vymezena přesnou délkou nezbytně nutné doby nebo jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, posuzuje se jako výkon práce celá tato doba.

Tohoto ustanovení se týkají rovněž **dvě dílčí změny**:

- bez náhrady se vypouští věta o posuzování **dočasné pracovní neschopnosti**. To je logické, protože již z výše podaného výkladu vyplývá, že **při dočasné pracovní neschopnosti se pružná pracovní doba vůbec neuplatní**, a je tedy zbytečné řešit její zápočet do pracovní doby. Dočasná pracovní neschopnost se jako výkon práce posoudí v rozsahu podle „záložního“ rozvrhu směn (viz výše);
- jako výkon práce se nově nebude posuzovat jen celá doba činnosti zástupců zaměstnanců, ale **celá doba strávená výkonem funkce člena orgánu odborové organizace** podle zákoníku práce, **člena rady zaměstnanců nebo volební komise** podle zákoníku

práce, **zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** podle zákoníku práce a nově rovněž **člena vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců** podle zákoníku práce, **člena orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance** podle zvláštního právního předpisu, což jsou typicky členové dozorčích rad akciových společností volení zaměstnanci, a rovněž **člena vyjednávacího výboru a člena výboru zaměstnanců** v evropských společnostech, evropských družstevních společnostech a při přeshraničních přeměnách obchodních společností a družstev.

Tato změna, možná obtížně pochopitelná, směřuje k **vyšší míře spravedlnosti**, kdy lze zjednodušeně říci, že dosud měli úplný zápočet činnosti do pracovní doby zajištěn především odboroví funkcionáři (rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nejsou v českém prostředí příliš častí), nově mají stejné podmínky zajištěny též členové **dozorčích rad** volení za zaměstnance a **nadnárodních struktur**, jako je evropská rada zaměstnanců, vyjednávací výbor apod.

PŘÍKLAD 3

Okolnosti jako v příkladu 1. Zaměstnanec je v dočasné pracovní neschopnosti. Jeho absence z tohoto důvodu se bude posuzovat tak, jako by měl směnu od 8:00 do 16:30. Náhrada mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce (za prvních 14 dní trvání dočasné pracovní neschopnosti) mu tak bude příslušet za 8 hodin (30 minut je povinná přestávka v práci na jídlo a oddech).

PŘÍKLAD 4

Okolnosti jako v příkladu 1. Zaměstnanec je od 8:00 do 11:00 na vyšetření u lékaře. Nejde ani o případ, kdy se pružné rozvržení pracovní doby nepoužije, ani o případ, kdy je délka nezbytně nutné doby přesně vymezena. Proto se absence zaměstnance posoudí jako výkon práce jen v rozsahu, v němž zasahuje do základní pracovní doby, tj. od 10:00 do 11:00. Doba od 8:00 do 10:00 se jako výkon práce neposuzuje a zaměstnanec si musí takto zameškané hodiny v rámci vyrovnávacího období odpracovat v jiných úsecích volitelné pracovní doby.

PŘÍKLAD 5

Okolnosti jako v příkladu 1. Zaměstnanec je členem dozorčí rady voleným za zaměstnance a od 8:00 do 11:00 se účastní jejího zasedání. Nově jde o případ, kdy se jako výkon práce posuzuje celá tato doba, proto se absence zaměstnance posoudí jako výkon práce v celém rozsahu od 8:00 do 11:00.

ZÁVĚR

Právní úprava pružné pracovní doby tedy novelou zákoníku práce doznala pouze dílčích změn, nicméně zaměstnavatelé by na ně měli v praxi adekvátně reagovat, a to zejména revizí vnitřních předpisů, personálních a mzdových systémů a softwaru.

Zaměstnavatelé by měli především **uvést do souladu se zákonem své vnitřní předpisy, pokud jde o výčet případů, v nichž se pružná pracovní doba neuplatní**, a zkontrolovat, zda mají zaveden „záložní“ rozvrh směn pro tyto případy. **Pokud jej zaveden nemají, měli by tak bezodkladně učinit**, neboť záložní rozvrh směn se nově použije i při čerpání dovolené. Zaměstnavatelé by dále měli **nastavit své personální a mzdové systémy** tak, aby správně počítaly pracovní dobu zaměstnance ve dnech, kdy existují překážky v práci na straně zaměstnance – ať už jde o dočasnou pracovní neschopnost, nebo výkon funkce zákonem vypočtených zástupců zaměstnanců.