



Rozvržení pracovní doby a jeho změny provedené zaměstnavatelem a jejich účinky (nejen) pro zaměstnance

Zdroj: shutterstock.com

Na pozadí sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru řešil Nejvyšší soud otázku, jakým způsobem je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s rozvržením týdenní pracovní doby a jeho změnou a jaký význam má toto seznámení pro případný závěr o tom, zda se zaměstnanec dopustil neomluveného zameškání práce (v případě, že zaměstnavatelem určené rozvržení pracovní doby a jeho změnu neakceptoval, nenastoupil ve stanovené době do práce).

Zásadně výlučné právo zaměstnavatele

Podle ust. § 81 odst. 1 zákoníku práce pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. Podle ust. § 84 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a **seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena**, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Výjimky

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 631/2019, ze dne 21. 1. 2021, hodnotí, že rozvržení pracovní doby je výlučným právem zaměstnavatele a současně připomíná výjimky z toho pravidla. (Dle ust. § 317 písm. a) zákoníku práce se obecná úprava rozvržení pracovní doby nevztahuje na tzv. domácí zaměstnance. V určitém rozsahu pak platí výjimky pro některé specifické skupiny zaměstnanců, jako jsou pedagogičtí a akademičtí pracovníci [ust. § 22a odst. 3 zákona č. [563/2004](#) Sb., o pedagogických pracovnících, ust. § 70a odst. 3 zákona č. [111/1998](#) Sb., o vysokých školách].)

Předmět rozvrhu

V širším slova smyslu rozvržení pracovní doby v sobě **zahrnuje rozhodnutí o tom, zda pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, od kdy do kdy bude stanoven počátek a konec pracovních směn, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami v týdnu atd.**

Součinnost odborů

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, musí zaměstnavatel o rozvržení pracovní doby (týkajícího se většího počtu zaměstnanců) rozhodnout po projednání s příslušným odborovým orgánem (ve smyslu ust. § 99 zákoníku práce). Zaměstnavatel, u kterého odborová organizace nepůsobí, rozhoduje o rozvržení týdenní pracovní doby samostatně.

To *(že jde zásadně o výlučné právo zaměstnavatele, jakož i ingerence odborů)* však neplatí *(neuplatní)* v případě, kdy se zaměstnavatel a zaměstnanec na týdenní pracovní době a jejím rozvržení dohodnou v pracovní či jiné smlouvě. Tyto dohodnuté podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit; jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek ve smyslu ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce.

Písemný rozvrh, a to i ve vnitřním předpisu

Zaměstnavatel je povinen rozvrh týdenní pracovní doby vypracovat písemně. Na konkrétních podmínkách zaměstnavatele bude záležet, zda rozvrh týdenní pracovní doby učiní součástí pracovního řádu, jiného vnitřního předpisu nebo písemného pokynu, zda pracovní dobu pro všechny zaměstnance rozvrhne stejně, nebo zda pro jednotlivé skupiny zaměstnanců, popřípadě jednotlivé zaměstnance učiní odlišné rozvržení pracovní doby. Změní-li se jeho potřeby, může zaměstnavatel stanovené rozvržení týdenní pracovní doby změnit (omezení zaměstnavatele neměnit jednou vydané rozvržení pracovní doby ze zákoníku práce nevyplývá), i nové rozvržení však musí zaměstnavatel vypracovat písemně.

Dva týdny dopředu

S písemně vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou je zaměstnavatel povinen zaměstnance seznámit nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Dohodou lze dobu seznámení zkrátit, popřípadě prodloužit. Forma dohody není zákonem stanovena, může být proto uzavřena písemně nebo ústně (výslovně), popřípadě jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projevit (konkludentně). Zkrácení nebo prodloužení doby seznámení může být dohodnuto jak pro seznámení s konkrétním rozvržením pracovní doby, tak obecně pro seznámení s jakýmkoli dalším rozvržením pracovní doby, k němuž zaměstnavatel v průběhu pracovního poměru přistoupí.

Jinak pro nového zaměstnance

Ust. § 84 zákoníku práce stanovená doba pro seznámení zaměstnance s rozvržením pracovní doby neplatí pro fyzickou osobu ucházející se o zaměstnání. Její seznámení s rozvržením pracovní doby se řídí zvláštním ust. § 31 zákoníku práce upravujícím informační povinnost (budoucího) zaměstnavatele, podle kterého je zaměstnavatel povinen před uzavřením pracovní smlouvy fyzickou osobu seznámit (mimo jiné) s pracovními podmínkami, za nichž má práci konat, k nimž nepochybně patří též pracovní doba (její rozvržení), bez jejíž znalosti nelze učinit odpovědné rozhodnutí o podpisu pracovní smlouvy. Stalo-li se rozvržení týdenní pracovní doby součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, je s ním zaměstnanec následně ještě seznámen při nástupu do práce (dle ust. § 37 odst. 5 zákoníku práce).

Jak je to s písemnou formou rozvržení pracovní doby v praxi

Způsob a formu seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou zákoník práce nestanoví. Mělo by se tak stát způsobem, který je s ohledem na konkrétní podmínky jeho fungování u zaměstnavatele obvyklý. **Ze zákonného požadavku, podle kterého je zaměstnavatel povinen vypracovat rozvrh týdenní pracovní doby písemně, však nelze dovozovat, že seznámení nutně vyžaduje, aby zaměstnavatel rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změnu) vždy zaměstnanci předal v písemné podobě; už vůbec nejde o písemnost týkající se změny pracovního poměru, která by musela být zaměstnanci doručena do vlastních rukou.** Je-li proto rozvrh týdenní pracovní doby učiněn součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, jež jsou (musí být) všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupné (ust. § 305 odst. 4 věty druhé zákoníku práce), postačí, je-li zaměstnanec s nimi seznámen (ust. § 37 odst. 5 a ust. § 305 odst. 4 věty první zákoníku práce), tj. je-li mu podána informace, že některým z uvedených způsobů k rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změně) došlo (s ohledem na charakter podávané informace nebude seznámení zpravidla vyžadovat podrobnější vysvětlení). Obdobně může být postupováno též v případě, kdy je rozvrh týdenní pracovní doby učiněn ve formě

písemného pokynu zaměstnavatele, je-li současně zaměstnanci umožněno (například jeho zveřejněním v interní počítačové síti, vyvěšením na pracovišti apod.), aby se s tímto písemným pokynem seznámil.

Povinnost zaměstnavatele předat zaměstnanci písemně vypracovaný rozvrh týdenní pracovní doby (jeho změnu) nelze dovozovat ani z (písemné) informativní povinnosti zaměstnavatele, kterou podle ust. § 37 odst. 1 až 4 zákoníku práce má vůči zaměstnanci o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, jejíž součástí je též údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení [ust. § 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce]. Účel povinnosti zaměstnavatele písemně informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru a o změně těchto údajů je jiný, než má jeho povinnost seznámit zaměstnance s vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby podle ust. § 84 zákoníku práce. To ostatně vyplývá ze skutečnosti, že písemná informace uvedená v ust. § 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce může být nahrazena odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis (ust. § 37 odst. 3 zákoníku práce), s nimiž musel být zaměstnanec seznámen již při nástupu do práce (ust. § 37 odst. 5 zákoníku práce), resp. při novém rozvržení pracovní doby – nebylo-li dohodnuto jinak – 2 týdny (v případě konta pracovní doby 1 týden) před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena (ust. § 84 zákoníku práce); pro písemnou informaci o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru a o změně těchto údajů je zaměstnavateli stanovena jiná lhůta, v délce jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, resp. od změny sdělovaných údajů (ust. § 37 odst. 1 věty první zákoníku práce).

Mechanismus změny rozvržení pracovní doby

Povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance ve stanovené (dohodnuté) době před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, je stanovena na ochranu zaměstnance; v ust. § 84 zákoníku práce se zde promítá základní zásada pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance [ust. § 1 odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Účelem je, aby (nové) rozvržení pracovní doby bylo jednoznačné a nezpochybnitelné a zaměstnanec měl dostatečný časový prostor přizpůsobit mu úpravu svých osobních a rodinných poměrů. Dokud nejsou splněny obě podmínky stanovené § 84 zákoníku práce (zaměstnavatelem vypracovaný písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámení zaměstnance s jeho obsahem ve stanovené, resp. dohodnuté době), ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby zaměstnance nedochází (nové rozvržení týdenní pracovní doby nenabývá účinnosti). Zaměstnanec proto není povinen pro zaměstnavatele v takto neúčinně rozvržené týdenní pracovní době práci vykonávat a zaměstnavatel není oprávněn to po zaměstnanci požadovat; nevykonáváním práce v neúčinně rozvržené týdenní pracovní době se potom zaměstnanec nemůže ani dopustit neomluveného zameškání práce. Uvedená skutečnost však nezpůsobuje suspenzi pracovního závazku vymezeného v ust. § 38 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce, neboť zaměstnanec je nadále povinen podle pokynů zaměstnavatele osobně vykonávat sjednanou práci v dosavadní rozvržené týdenní pracovní době a zaměstnavatel má tomu odpovídající povinnost v ní zaměstnanci sjednanou práci přidělovat a platit mu za její výkon mzdu nebo plat.

Závěr

Lze shrnout, že seznámení zaměstnance s písemně vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou nutně nevyžaduje, aby zaměstnavatel rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změnu) vždy zaměstnanci předal v písemné podobě; je-li rozvrh týdenní pracovní doby učiněn součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, popřípadě ve formě písemného pokynu zaměstnavatele, s nímž má zaměstnanec možnost se seznámit, postačí, je-li mu podána informace, že některým z uvedených způsobů ke

změně v rozvržení týdenní pracovní doby došlo. **Dokud nejsou splněny obě podmínky stanovené ust. § 84 zákoníku práce spočívající v zaměstnavatelem vypracovaném písemném rozvrhu týdenní pracovní doby a v seznámení zaměstnance s jeho obsahem v zákonem stanovené, popřípadě zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuté době, ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby nedochází (nové rozvržení týdenní pracovní doby nenabývá účinnosti) a zaměstnanec se nevykonáváním práce v takto neúčinně rozvržené týdenní pracovní době nemůže ani dopustit neomluveného zameškání práce,** vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 631/2019, ze dne 21. 1. 2021.



Richard W. Fetter,
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu