



Rozvržení pracovní doby zaměstnancem

Zdroj: shutterstock.com

Nedávno přijatá tzv. transpoziční novela zákoníku práce přinesla hned několik významných změn a novinek v oblasti pracovního práva. Vedle změn v pravidlech odměňování zaměstnanců – minimální a zaručené mzdy a platu, kolektivního vyjednávání, rozvrhování dovolené, ručení u stavebních prací či pracovní doby ve zdravotnictví, je to i nová úprava institutu (samo)rozvrhování pracovní doby zaměstnancem.

V rámci naší dvoudílné série článků jsme Vám představili všechny důležité novinky nejen výše uvedené transpoziční novely, ale také chystané tzv. flexinovely (jež legislativním procesem teprve prochází), které naleznete na odkazech: [Transpoziční novela zákoníku práce](#) a [Flexibilní novela zákoníku práce](#).

V tomto příspěvku se blíže zaměříme na jednu z dílčích změn transpoziční novely v oblasti flexibilních podmínek pracovněprávních vztahů, a to na novou možnost (samo)rozvrhování pracovní doby zaměstnancem, která nabude účinnosti k 1. 1. 2025.

Dosavadní právní úprava

Ve stávající právní úpravě existuje možnost (samo)rozvržení si pracovní doby zaměstnancem pouze v režimu tzv. domácích zaměstnanců dle § 317 odst. 4 zákoníku práce, tedy za situace, kdy zaměstnanec dle písemné dohody se zaměstnavatelem pracuje na dálku, tedy nikoli na pracovišti zaměstnavatele, a sám si za sjednaných podmínek rozvrhuje pracovní dobu.

Tato varianta „home-office“ je poměrně hojně využívána. Stejně tak se ale setkáváme se situací, kdy zaměstnanci pracující na dálku (v režimu „home-office“) si pracovní dobu sami rozvrhovat nemohou a rozvrhuje ji (či má ji rozvrhovat) zaměstnavatel.

Rozvržení pracovní doby zaměstnancem od 1. 1. 2025

Transpoziční novela na základě pozměňovacího návrhu načteného v Poslanecké sněmovně zakotvuje již od 1. 1. 2025 možnost pro zaměstnance rozvrhnout si pracovní dobu dle svého vlastního uvážení, a to bez dosud nutné podmínky výkonu práce na dálku.

Nové ustanovení § 87a zákoníku práce zakotvuje místem výkonu práce neomezenou možnost rozvržení pracovní doby zaměstnancem. Současně dochází ke zrušení dosavadního ustanovení § 317 odst. 4 zákoníku práce, který byl speciálním ustanovením pro situace práce na dálku.

Sám si rozvrhnout pracovní dobu do jednotlivých směn si tedy bude moci nově i zaměstnanec vykonávající práci na pracovišti zaměstnavatele, nejen zaměstnanec pracující z domova či jiného se zaměstnavatelem dohodnutého místa výkonu práce.

Současně je třeba uvést, že se nová právní úprava netýká jen zaměstnanců pracujících na základě pracovní smlouvy, ale také zaměstnanců činných na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy DPČ a DPP.

Pro účely překážek v práci, čerpání dovolené, pracovní cesty, náhrady mzdy či platu za ušlý výdělek v důsledku svátku (dle § 115 odst. 3 a § 135 zákoníku práce) a v dalších případech určených zaměstnavatelem se uplatní stanovené rozvržení pracovní doby

do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit, nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak.

Průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance v pracovním poměru musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období a za podmínek uvedených v § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce – tedy stejně jako u tzv. nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.

Důležitým aspektem (samo)rozvrhování pracovní doby jsou překážky v práci. Při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nebude příslušet náhrada mzdy či platu, nestanoví-li zákon, prováděcí právní předpis nebo vnitřní předpis zaměstnavatele jinak.

Dohoda o (samo)rozvrhování

Jako doposud bude muset zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřít o (samo)rozvrhování písemnou dohodu. V této dohodě se strany dohodnou na zavedení (samo)rozvrhování a současně je nutné zcela jistě doporučit, aby tomuto postupu daly jasná pravidla a limity.

Pro takovou dohodu dále platí podmínky dle § 81 odst. 3 zákoníku práce, tedy že zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny a § 83 zákoníku práce, dle kterého délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin (resp. 24 hodin dle § 83a zákoníku práce).

Pokud jde o témata a aspekty, které je vhodné v dohodě sjednat a adresovat, lze doporučit zejména:

- i. povinnosti vedení evidence a informování o rozvrhu pracovní doby;
- ii. limity (samo)rozvrhování pracovní doby – noční práce, práce ve svátek a o víkend;
- iii. pravidla práce přesčas;
- iv. pevné a volitelné časové periody výkonu práce a dostupnosti;
- v. kombinaci (samo)rozvrhování a práce na dálku;
- vi. stanovené rozvržení pracovní doby pro účely překážek, dovolené a náhrady mzdy;
- vii. pravidla vyrovnávání průměrné týdenní pracovní doby;
- viii. pravidla překážek v práci a jejich odměňovací, resp. kompenzační, režim;
- ix. povinnost respektovat schůzky a jednání, kterých se má zaměstnanec účastnit; či
- x. možnost prolomení (samo)rozvrhování zaměstnavatelem v odůvodněných případech.

Výše uvedené je pak zcela jistě vhodné, ne-li nutné, kombinovat a provázat s vnitřními předpisy zaměstnavatele, kdy mnoho z témat výše uvedených je možné upravit právě jimi.

Závazek z dohody o rozvrhování pracovní doby zaměstnancem lze ukončit:

- i. dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni, nebo
- ii. výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Výpověď, stejně jako dohoda, musí být písemnou formou.

Co se výpovědní doby týče, zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě sjednat délku výpovědní doby v rámci zákonných mantinelů. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Sankce

S novou úpravou (samo)rozvržení pracovní doby směn zaměstnancem se také rozšiřuje výčet přestupků na úseku pracovní doby dle zákona č. [251/2005](#) Sb. , zákona o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Nově bude zaměstnavateli při nesplnění podmínek při rozvržení pracovní doby nebo pokud neuzavře dohodu o rozvržení pracovní doby do směn zaměstnancem nebo změnu písemně, poruší povinnosti z takové dohody vyplývající anebo poruší povinnosti při rozvázání dohody dle nového §87a zákoníku práce, hrozit pokuta až do výše 300.000,- Kč.

Závěr

(Samo)rozvrhování pracovní doby bylo původně navrhováno až v tzv. flexibilní novele, která je nyní v legislativním procesu. Nicméně tlak praxe a zájem nejen odborné veřejnosti způsobil dřívější zařazení do plánovaných novel.

Dá se téměř s jistotou říci, že zavedení možnosti pro zaměstnance si po dohodě se zaměstnavatelem rozvrhnout pracovní dobu do směn dle svých potřeb, a to nyní bez ohledu na místo výkonu práce, je veskrze pozitivním krokem směrem k větší flexibilitě a oboustranné přívětivosti pracovněprávních vztahů.

Ráchel Kouklíková,
právní asistentka

Mgr. Jakub Málek,
managing partner

Mgr. Kateřina Vyšínová,
advokátní koncipientka