

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Bez rozvrhu pracovní doby to nepůjde

Ačkoli právní úprava rozvrhu pracovní doby nedoznala v poslední době žádných větších změn, přesto praxe nejednou v této věci chybuje, nebo si některé pojmy vykládá nesprávně. Nebude tedy na škodu malé opakování.

Jednou ze základních povinností zaměstnance je povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy „v rozvržené týdenní pracovní době“ [§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Už z toho se podává, že týdenní pracovní dobu je třeba rozvrhnout. Podle § 81 odstavec 1 zákoníku práce rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel.[\[1\]](#)

Pokud jde o samotný rozvrh pracovní doby, je třeba věnovat pozornost především § 84 zákoníku práce: „Zaměstnavatel je 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.“. Z tohoto ustanovení je možné dovodit zejména následující závěry:

- **Povinnost vypracovat rozvrh týdenní pracovní doby tíží zaměstnavatele.**
- Rozvrh pracovní doby musí být vypracován **písemně**.
- **Rozvrhuje se týdenní pracovní doba**, nikoli tedy například práce přesčas či dovolená.
- S rozvrhem pracovní doby je zaměstnavatel povinen zaměstnance **seznámit**. Není tedy nutné zaměstnanci písemný rozvrh pracovní doby doručovat. Zaměstnavatel by si však měl uvědomit, že v případě sporu, typicky o tom, zda zaměstnanec neomluveně zameškal směnu, bude muset být schopen prokázat, že zaměstnanec byl s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby seznámen.
- Zaměstnanec musí být s rozvrhem týdenní pracovní doby seznámen **nejpozději dva týdny** (v případě konta pracovní doby jeden týden) před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena. Zákoník práce připouští, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na jiné době seznámení s rozvrhem, tedy jak na době delší, tak i na době kratší. Taková dohoda může být obsažena například v pracovní smlouvě.
- Táž pravidla jako pro rozvrh pracovní doby platí **i pro změnu tohoto rozvrhu**.

Rozvrhu pracovní doby, konkrétně problematice seznámení zaměstnance s tímto rozvrhem, se věnuje rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne ze dne 21. 1. 2021, sp. zn. 21 Cdo 631/2019: „Seznámení zaměstnance s písemně vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou (§ 84 ZPr) 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.“

V témže rozhodnutí upozorňuje Nejvyšší soud na následky toho, není-li písemný rozvrh pracovní doby vypracován, respektive zaměstnanec s tímto rozvrhem či jeho změnou není včas seznámen: „Dokud nejsou splněny obě podmínky stanovené v § 84 ZPr 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.“

Lze tak uzavřít, že neprokáže-li zaměstnavatel, že zaměstnanci písemně rozvrhl týdenní pracovní dobu a že zaměstnanec s tímto rozvrhem včas seznámil, může být jen stěží úspěšný v soudním sporu vyvolaném žalobou zaměstnance na určení neplatnosti výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru, které předtím dal zaměstnavatel zaměstnanci pro neomluvenou absenci.

Je důležité nezaměňovat a nesměšovat rozvrh týdenní pracovní doby a evidenci pracovní doby. Evidenci pracovní doby upravuje § 96 zákoníku práce, který zaměstnavatel ukládá povinnost vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny, odpracované práce přesčas, odpracované noční práce, odpracované doby v době pracovní pohotovosti a evidenci začátku a konce pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel. Už z opakovaného použití slova „odpracované“ v § 96 zákoníku práce je zřejmé, že evidence pracovní doby zachycuje minulost. To je hlavní rozdíl oproti rozvrhu týdenní pracovní doby, který představuje plán do budoucna.

Porušení povinností zaměstnavatele ohledně rozvrhu týdenní pracovní doby představuje nejen **přestupek** podle zákona o inspekci práce a může být postiženo **pokutou až 2.000.000 Kč**[\[2\]](#), ale především může způsobit zaměstnavateli potíže v případném sporu se zaměstnancem, jak jsme vysvětlili výše. Bez rozvrhu pracovní doby to zkrátka nepůjde.



Mgr. Václav Vlk
advokát / Associate Partner

Rödl & Partner

Rödl & Partner

Platněřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111
e-mail: vaclav.vlk@roedl.com

[1] Pro účely tohoto článku ponechejme stranou možnost uvedenou v § 87a zákoníku práce, tedy že zaměstnavatel a zaměstnanec mohou uzavřít písemnou dohodu, podle níž si zaměstnanec za sjednaných podmínek bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn.

[2] Srov. § 15 odst. 1 písm. d) a odst. 2 písm. d) a § 28 odst. 1 písm. d) a odst. 2 písm. d) zákona o inspekci práce.

[*] Aktualizace článku, 18.6.2025

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)