

25. 3. 2021

Veźměte, prosĭme, na vědomĭ, Źe text ělĀnku odpovĭdĀ platně prĀvnĭ ůpravě ke dni publikace.

Jak sprĀvně rozvrhovat směny pŕi nerovnoměrněm rozvrŹenĭ pracovnĭ doby?

Nerovnoměrně rozvrŹenĭ pracovnĭ doby pŕinĀšĭ zaměstnavateli flexibilitu pŕi plĀnovĀnĭ směn, v některĕch typech provozů se jednĀ těměŕ o nutnost. V praxi vſak pŕi jeho aplikaci zaměstnavatelě ěasto nepostupujĭ sprĀvně, coŹ můŹe znamenat jednak neefektivitu ve vyuŹivĀnĭ fondu pracovnĭ doby, ale těŹ poruſenĭ zĀkonĭku prĀce, spĀchĀnĭ pŕestupku a riziko vysokĕch sankcĭ. Tento ělĀnek by měl zaměstnavatelům odpovědět na zĀkladnĭ otĀzky, kterě pŕi nerovnoměrněm rozvrŹenĭ pracovnĭ doby vznikajĭ.

Co je to nerovnoměrně rozvrŹenĭ pracovnĭ doby?

Nerovnoměrnĕm rozvrŹenĭm pracovnĭ doby je rozvrŹenĭ, pŕi kterěm zaměstnavatel nerozvrhuje tĕdennĭ pracovnĭ dobu na jednotlivě tĕdny rovnoměrně (tedy typicky napŕ. pondělĭ aŹ pĀtek od 8:00 do 16:30 s půlhodinovou pŕestĀvkou), ale nerovnoměrně (napŕ. různě stŕĭdĀnĭ „krĀtkĕch a dlouhĕch tĕdnů“). PrůměrnĀ tĕdennĭ pracovnĭ doba za tzv. vyrovnĀvacĭ období pak nesmĭ pŕesĀhnout tĕdennĭ pracovnĭ dobu stanovenou zĀkonem.

ZĀkonem je obecně dĀna tĕdennĭ pracovnĭ doba 40 hodin. U zaměstnanců s vĭcesměnnĕm nebo nepŕetrŹitĕm pracovnĭm reŹimem (a těŹ u zaměstnanců v podzemĭ) ěinĭ tĕdennĭ pracovnĭ doba 37,5 hodiny tĕdně a u zaměstnanců s dvousměnnĕm pracovnĭm reŹimem 38,75 hodiny tĕdně. Tato zĀkonnĀ maxima mohou bůt zkrĀcena kolektivnĭ smlouvou nebo vnitŕnĭm pŕedpisem.

Pŕi nerovnoměrněm rozvrŹenĭ se tedy pracovnĭ doba v jednotlivĕch tĕdnech můŹe vĕrazně liſit, pokud je dodrŹen průměr za celě vyrovnĀvacĭ období (napŕ. v jednom tĕdnu 6 dvanĀctihodinovĕch směn, ve druhĕm a tŕetĭm tĕdnu vyrovnĀvacĭho období vŹdy jen 2 směny).

Jak mĀm nerovnoměrně rozvrŹenĭ zavěst?

Rozhodnutĭ o zavedenĭ nerovnoměrněho rozvrŹenĭ pracovnĭ doby je na zaměstnavateli, a to i v pŕĭpadě, Źe povaha prĀce nebo podmĭnky provozu dovolujĭ, aby pracovnĭ doba byla rozvrŹena rovnoměrně.

Nerovnoměrně lze rozvrhnout pracovnĭ dobu takě jen pro některě organizaěnĭ ůtvary zaměstnavatele nebo pro urěitě druhy pracĭ konanĕch u zaměstnavatele.

Jak mĀm nastavit dělku vyrovnĀvacĭho období?

Dělka vyrovnĀvacĭho období, za kterě se průměr poěĭtĀ, můŹe ěinit nejvſyſe 26 tĕdnů po sobě jdoucĭch, kolektivnĭ smlouva jeť můŹe prodlouŹit na nejvſyſe 52 tĕdnů^[1].

Obdobĭ ale samozŕějně můŹe bůt i kratſĭ. Nemusĭ bůt dĀno nĀsobkem tĕdnů.

Dělku vyrovnĀvacĭho období je vhodně stanovit tak, aby po rozvrŹenĭ směn do vyrovnĀvacĭho období

oproti fondu pracovní doby žádné hodiny „nechyběly“ ani „nepřebývaly“.

Zároveň platí, že čím delší je vyrovnávací období, tím větší má zaměstnavatel flexibilitu při rozvrhování směn.

Roli při stanovení vhodné délky vyrovnávacího období tedy hraje **fond pracovní doby** - jde o celkový počet hodin pracovní doby zaměstnance za celé vyrovnávací období. Vypočítá se jako součin týdenní pracovní doby (obvykle 40 nebo 38,75 nebo 37,5 hodin) a počtu týdnů ve vyrovnávacím období (nemusí se jednat o celé číslo).

PŘÍKLAD:

*Zaměstnanec má týdenní pracovní dobu 40 hodin. Délka vyrovnávacího období je 24 týdnů. Fond pracovní doby bude 960 hodin (24*40). Zaměstnanec má 12hodinové pracovní směny, ve vyrovnávacím období bude zaměstnanci rozplánováno 80 směn (960:12).*

Z následující tabulky je zřejmé, že „vhodné“ vyrovnávací období je (pro tento příklad) takové, jehož délka (v týdnech) je násobkem 3. Právě do takového vyrovnávacího období lze zaměstnanci rozvrhnout celý počet směn:

Délka vyrovnávacího období (v týdnech)	1	2	3	6	9	12	18	21	24	25	26
Fond pracovní doby (v hodinách)	40	80	120	240	360	480	720	840	960	1000	1040
Počet směn ve vyrovnávacím období (směna = 12 hodin)	3,33	6,67	10	20	30	40	60	70	80	83,33	86,67

Jestliže by se v uvedeném příkladu zaměstnavatel rozhodl pro vyrovnávací období 26 týdnů, činil by fond pracovní doby 1.040 hodin a počet směn za vyrovnávací období by byl 86,67 (1040:12). „Nadbytečných“ 0,67 směny přinese problém, který nemá dobré řešení.

Proto by měla být délka vyrovnávacího období nastavena tak, že po rozvržení směn ve fondu pracovní doby žádné hodiny nechybí ani nepřebývají.

Zaměstnavatel může různým skupinám zaměstnanců stanovit různou délku vyrovnávacího období. Jednotlivá po sobě jdoucí vyrovnávací období u téhož zaměstnavatele nemusejí být stejně dlouhá.

Co vyplývá z fondu pracovní doby?

Ve vyrovnávacím období lze zaměstnanci rozvrhnout právě jen počet hodin odpovídající fondu pracovní doby pro toto období. Ani méně (porušení zákona), ani více (porušení zákona a případně přesčas).

Není možné přesouvat směny z jednoho vyrovnávacího období do druhého, každé vyrovnávací období je uzavřené. Právě kvůli tomu je vhodné, aby bylo vyrovnávací období spíše delší - v rámci jednoho vyrovnávacího období totiž zaměstnavatel může směny přesouvat.

Na druhou stranu, není-li vyrovnávací období stanoveno jako kalendářní měsíc (a je-li mzda sjednána jako měsíční), nehraje z pohledu rozvrhování směn konec měsíce žádnou roli - nemá význam počítat žádný „měsíční fond pracovní doby“, po skončení měsíce není třeba žádné počítání „minusových“ nebo „plusových“ hodin.

Když mi po rozvržení směn zůstane část směn neobsazená, můžu naplánovat přesčasy?

Pokud zaměstnavatel rozplánuje všechny směny, které dovoluje fond pracovní doby, a přesto část období zůstane nepokryta, je možné na tyto směny naplánovat práci přesčas. Tu je sice možné konat jen výjimečně[2], ale to neznamená, že by ji nebylo možno naplánovat předem. Samozřejmě je však třeba dbát na dodržování všech pravidel souvisejících s přesčasy.

Můžu rozvrh směn změnit? Kdy mám zaměstnance s rozvrhem seznámit?

Rozvrh směn může zaměstnavatel změnit, avšak i v případě změny je třeba respektovat fond pracovní doby (tedy např. v případě přidání směny zaměstnanci naopak jinou směnu zrušit).

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním (nebo s jeho změnou) zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Lze se však dohodnout na jiné (kratší) době seznámení - takovou dohodu lze jen doporučit.

Jaké jsou sankce, když pravidla poruším?

Rozvrhování práce v rozporu s pravidly výše je přestupkem na úseku pracovní doby[3] s hrozbou pokuty od orgánu inspekce práce až 2.000.000 Kč.

Pokud by zaměstnavatel v důsledku nesprávného rozvrhování směn nařizoval tzv. skryté přesčasy, půjde i o přestupek na úseku odměňování[4] a hrozí mu navíc pokuta až 1.000.000 Kč.



Mgr. Ing. Ondřej Beneš,
advokát

EVERSHEDS
SUTHERLAND

[Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: praha@eversheds-sutherland.cz

[1] pozor, nejedná se tedy o celý rok, ale maximálně o 364 dnů - 7 * 52

[2] § 93 odst. 1 zákoníku práce

[3] § 28 odst. 1 písm. a) a b) zákona o inspekci práce

[4] § 26 odst. 1 písm. d) a e) zákona o inspekci práce

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)