

25. 3. 2021

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

# Jak správně rozvrhovat směny při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby?

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby přináší zaměstnavateli flexibilitu při plánování směn, v některých typech provozů se jedná téměř o nutnost. V praxi však při jeho aplikaci zaměstnavatelé často nepostupují správně, což může znamenat jednak neefektivitu ve využívání fondu pracovní doby, ale též porušení zákoníku práce, spáchání přestupku a riziko vysokých sankcí. Tento článek by měl zaměstnavatelům odpovědět na základní otázky, které při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby vznikají.

## Co je to nerovnoměrné rozvržení pracovní doby?

Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby je rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje týdenní pracovní dobu na jednotlivé týdny rovnoměrně (tedy typicky např. pondělí až pátek od 8:00 do 16:30 s půlhodinovou přestávkou), ale nerovnoměrně (např. různé střídání „krátkých a dlouhých týdnů“). Průměrná týdenní pracovní doba za tzv. vyrovnávací období pak nesmí přesáhnout týdenní pracovní dobu stanovenou zákonem.

Zákonem je obecně dána týdenní pracovní doba 40 hodin. U zaměstnanců s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem (a též u zaměstnanců v podzemí) činí týdenní pracovní doba 37,5 hodiny týdně a u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně. Tato zákonná maxima mohou být zkrácena kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Při nerovnoměrném rozvržení se tedy pracovní doba v jednotlivých týdnech může výrazně lišit, pokud je dodržen průměr za celé vyrovnávací období (např. v jednom týdnu 6 dvanáctihodinových směn, ve druhém a třetím týdnu vyrovnávacího období vždy jen 2 směny).

## Jak mám nerovnoměrné rozvržení zavést?

Rozhodnutí o zavedení nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je na zaměstnavateli, a to i v případě, že povaha práce nebo podmínky provozu dovolují, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně.

Nerovnoměrně lze rozvrhnout pracovní dobu také jen pro některé organizační útvary zaměstnavatele nebo pro určité druhy prací konaných u zaměstnavatele.

## Jak mám nastavit délku vyrovnávacího období?

Délka vyrovnávacího období, za které se průměr počítá, může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, kolektivní smlouva jej může prodloužit na nejvýše 52 týdnů<sup>[1]</sup>.

Období ale samozřejmě může být i kratší. Nemusí být dáno násobkem týdnů.

Délku vyrovnávacího období je vhodné stanovit tak, aby po rozvržení směn do vyrovnávacího 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	<b>24</b>	25	26
Fond pracovní doby (v hodinách)	40	80	120	240	360	480	720	840	<b>960</b>	1000	1040
Počet směn ve vyrovnávacím období (směna = 12 hodin)	3,33	6,67	10	20	30	40	60	70	<b>80</b>	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 neznámá, 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: [paha@eversheds-sutherland.cz](mailto:paha@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 - Sbírnka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [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](#)