

25. 3. 2021

VeźmĚte, prosĚme, na vĚdomĚ, Źe text ělĚnku odpovĚdĚdĚ platnĚ prĚvnĚ ťpřuvĚ ke dni publikace.

Jak sprĚvnĚ rozvrhovat smĚny přĚ nerovnomĚrnĚm rozvrŹenĚm pracovnĚ doby?

NerovnomĚrnĚ rozvrŹenĚm pracovnĚ doby přĚnĚsĚ zamĚstnavateli flexibilitu přĚ plĚnovĚnĚm smĚn, v nĚkterĚch typech provozů se jednĚ tĚmĚř o nutnost. V praxi vřak přĚ jeho aplikaci zamĚstnavatelĚ ěasto nepostupujĚ sprĚvnĚ, coŹ můŹe znamenat jednak neefektivitu ve vyuŹivĚnĚm fondu pracovnĚ doby, ale tĚŹ poruřenĚm zĚkonĚku prĚce, spĚchĚnĚm přĚstupku a riziko vysokĚch sankcĚ. Tento ělĚnek by mĚl zamĚstnavatelům odpovĚdĚt na zĚkladnĚ otĚzky, kterĚ přĚ nerovnomĚrnĚm rozvrŹenĚm pracovnĚ doby vznikajĚ.

Co je to nerovnomĚrnĚ rozvrŹenĚm pracovnĚ doby?

NerovnomĚrnĚm rozvrŹenĚm pracovnĚ doby je rozvrŹenĚm, přĚ kterĚm zamĚstnavatel nerozvrhuje tĚdennĚ pracovnĚ dobu na jednotlivĚ tĚdny rovnomĚrnĚ (tedy typicky např. pondĚlĚ aŹ pĚtek od 8:00 do 16:30 s půlhodinovou přĚstĚvkou), ale nerovnomĚrnĚ (např. různĚ střĚdĚnĚm „krĚtkĚch a dlouhĚch tĚdnů“). PrůmĚrnĚ tĚdennĚ pracovnĚ dobu za tzv. vyrovnĚvacĚm obdobĚm pak nesmĚ přĚsĚhnout tĚdennĚ pracovnĚ dobu stanovenou zĚkonem.

ZĚkonem je obecnĚ dĚna tĚdennĚ pracovnĚ doba 40 hodin. U zamĚstnanců s vĚcesmĚnnĚm nebo nepřĚtrŹitĚm pracovnĚm reŹimem (a tĚŹ u zamĚstnanců v podzemĚm) ěinĚ tĚdennĚ pracovnĚ doba 37,5 hodiny tĚdnĚ a u zamĚstnanců s dvousmĚnnĚm pracovnĚm reŹimem 38,75 hodiny tĚdnĚ. Tato zĚkonnĚ maxima mohou bŹt zkrĚcena kolektivnĚ smlouvou nebo vnitřnĚm přĚdpisem.

PřĚ nerovnomĚrnĚm rozvrŹenĚm se tedy pracovnĚ doba v jednotlivĚch tĚdnech můŹe vřaznĚ liřit, pokud je dodrŹen průmĚr za celĚ vyrovnĚvacĚm obdobĚm (např. v jednom tĚdnu 6 dvanĚctihodinovĚch smĚn, ve druhĚm a třetĚm tĚdnu vyrovnĚvacĚm obdobĚm vřdy jen 2 smĚny).

Jak mĚm nerovnomĚrnĚ rozvrŹenĚm zavĚst?

RozhodnutĚ o zavedenĚm nerovnomĚrnĚho rozvrŹenĚm pracovnĚ doby je na zamĚstnavateli, a to i v přĚpadĚ, Źe povaha prĚce nebo podmĚnky provozu dovolujĚ, aby pracovnĚ doba byla rozvrŹena rovnomĚrnĚ.

NerovnomĚrnĚ lze rozvrhnout pracovnĚ dobu takĚ jen pro nĚkterĚ organizaěnĚ ťtvary zamĚstnavatele nebo pro urěitĚ druhy pracĚ konanĚch u zamĚstnavatele.

Jak mĚm nastavit dĚlku vyrovnĚvacĚm obdobĚm?

DĚlka vyrovnĚvacĚm obdobĚm, za kterĚ se průmĚr poětĚ, můŹe ěinit nejvřyře 26 tĚdnů po sobĚ jdoucĚch, kolektivnĚ smlouva je můŹe prodlouŹit na nejvřyře 52 tĚdnů^[1].

ObdobĚ ale samozřĚjmĚ můŹe bŹt i kratřĚ. NemusĚ bŹt dĚno nĚsobkem tĚdnů.

DĚlku vyrovnĚvacĚm obdobĚm je vhodnĚ stanovit tak, aby po rozvrŹenĚm smĚn do vyrovnĚvacĚm obdobĚm

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](#)