

29. 5. 2024

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

Rozvrh pracovní doby nově i pro „dohodáře“

Od 01.10.2023 je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanci, který vykonává práci na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Rozvrh pracovní doby musí být písemný a nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak, musí být zaměstnanec s rozvrhem pracovní doby, nebo s jeho změnou, seznámen nejpozději tři dny předem. Za nedodržení této povinnosti uvedené v ustanovení § 74 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb. , zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) hrozí zaměstnavatelům vysoké pokuty.

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. [281/2023](#) Sb. v souvislosti s transpozicí směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii přinesla zásadní změnu úpravy pracovní doby pro zaměstnance vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Z důvodové zprávy k zákonu č. [281/2023](#) Sb. vyplývá, že cílem zákonodárce bylo zajistit větší transparentnost a předvídatelnost dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti tak, aby se tyto pracovní režimy staly zcela nebo převážně předvídatelné.[\[1\]](#)

Touto novelou se tak dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr přiblížily pracovním poměrům. Na rozdíl od pracovních poměrů, kde je zaměstnavatel 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*“[\[2\]](#), má v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s rozvrhem pracovní doby nejpozději „*3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena.*“[\[3\]](#) I v tomto případě se zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout na jiné době seznámení s rozvrhem pracovní doby.

Jiná doba seznámení s rozvrhem pracovní doby

Z dikce § 74 odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatel může seznámit zaměstnance s rozvrhem pracovní doby i dříve než tři dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, aniž by s ním musel uzavírat jakoukoli dohodu. Dřívější seznámení s rozvrhem pracovní doby je žádoucí například u dohod o pracovní činnosti, kdy zaměstnanec pracuje dlouhodobě a pravidelně dvacet hodin týdně.

Naopak zkrácení doby seznámení s rozvrhem pracovní doby bude již vyžadovat dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákon nestanoví minimální dobu pro seznámení zaměstnance s rozvrhem pracovní doby. Důvodová zpráva k tomu poznamenává, že zkrácení doby seznámení je možné „*při dodržení podmínky dostatečné předvídatelnosti práce*“.[\[4\]](#) Podmínka dostatečné předvídatelnosti práce je poněkud abstraktní. Obecně se však uvádí možnost zkrácení doby seznámení až na jeden kalendářní den předem.[\[5\]](#)

Lze si však představit i situaci, kdy zaměstnavatel objektivně nebude mít možnost den předem zjistit, zda zaměstnance druhý den bude potřebovat, a tudíž nebude ani schopen zaměstnance s rozvrhem práce den předem seznámit. Příkladem může být dohoda „o provedení práce sjednaná za účelem zajištění odklizení sněhu, u které přirozeně není možné pracovní dobu rozvrhnout ani den předem.“^[6] V podobných případech je možné uvažovat o zkrácení doby seznámení s rozvrhem pracovní doby dohodou i pod jeden den.^[7]

Ačkoli ze zákona nevyplývá požadavek písemné formy dohody o zkrácení doby seznámení s rozvrhem pracovní doby, lze písemnou formu doporučit.

Sankce

Při nesplnění zákonné povinnosti, tedy při nevypracování písemného rozvrhu pracovní doby nebo při neseznámení zaměstnance s rozvrhem pracovní doby v dostatečném předstihu, se zaměstnavatel dopouští přestupku dle zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, za který zaměstnavateli hrozí pokuta až do výše 2.000.000 Kč.^[8]

Vliv novely na flexibilní formy rozvrhování pracovní doby Z důvodové zprávy vyplývá, že „povinnost zaměstnavatele rozvrhovat předem pracovní dobu zaměstnance nijak neomezuje aplikaci stávající právní úpravy flexibilních forem rozvrhování pracovní doby umožněných zákoníkem práce“.^[9] I zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bude tak zaměstnavatel moci stanovit pružnou pracovní dobu či konto pracovní doby.^[10]

Závěr

Novela zákoníku práce s účinností od 01.10.2023 zavedla povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu i zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Zaměstnavateli tak vzniká povinnost písemně rozvrhnout pracovní dobu a seznámit s ní zaměstnance nejpozději tři dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena. Zaměstnavatel tedy může zaměstnance bez dalšího seznámit s rozvrhem pracovní doby i více než tři dny předem. Pokud by však dobu seznámení s rozvrhem pracovní doby chtěl zkrátit, musí se na tom se zaměstnancem dohodnout. Obecně se uvádí, že k seznámení s rozvrhem pracovní doby musí dojít alespoň jeden den předem. V odůvodněných případech pak lze tuto dobu ještě zkrátit.

Zaměstnavatelé by výše uvedené povinnosti neměli brát na lehkou váhu. V případě jejich nedodržení se dopouští přestupku, za který jim hrozí pokuta ve výši až 2.000.000 Kč.



Mgr. Jan Kodeš

BŘÍZA & TRUBAČ
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ — ATTORNEYS AT LAW

Bříza & Trubač, s.r.o., advokátní kancelář

Palladium Praha
Na Poříčí 1079/3a
110 00 Praha 1

Tel.: +420 777 601 114
e-mail: info@brizatrubac.cz

[1] Důvodová zpráva k zákonu č. [281/2023](#) Sb., zvláštní část, bod 7.

[2] § 84 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce.

[3] § 74 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce.

[4] Důvodová zprávu k návrhu novely zákoníku práce, zvláštní část, bod 7.

[5] (BĚLINA, Tomáš. § 74 [Obecné ustanovení]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 507, marg. č. 10.)

[6] Kadlubiec Vojtěch. Současné změny regulace vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako brána k nelegální práci? Právní rozhledy 1-2/2024, s. 13.

[7] Ibid., srov. Morávek, J. Novela zákoníku práce 2023 – shrnutí. Právní prostor, 23. 10. 2023.

[8] § 15 a § 28 zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce.

[9] Důvodová zprávu k návrhu novely zákoníku práce, zvláštní část, bod 7.

[10] § 85 - 87 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv](#)

pohledem Ústavního soudu

- Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?
- Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše
- Zneužití práva na přístup podle GDPR
- Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona
- Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody
- Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory