

29. 5. 2024

Veďte, 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.“<sup>[6]</sup> V podobných případech je možné uvažovat o zkrácení doby seznámení s rozvrhem pracovní doby dohodou i pod jeden den.<sup>[7]</sup>

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.<sup>[8]</sup>

**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“.<sup>[9]</sup> 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.<sup>[10]</sup>

## 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](mailto: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](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Posouzení shody dle AI Act - zkušenosti z praxe](#)
- [Začínají soudy zohledňovat náklady podnikatelů při plnění právních povinností v oblasti e-commerce?](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 35: Ručení za dluhy z podnikání u OSVČ a s.r.o.](#)
- [Bezpilotní systémy vlastní konstrukce v kategorii Specific: regulatorní požadavky a praktické aspekty](#)
- [Nefungující rozsah péče o dítě. Cesta přes využití terapie a dalších opatření podle ustanovení §](#)

### 503 zákona o zvláštních řízeních soudních

- De iure traktor, de facto nákladní vozidlo, už ne tolik výhodná dualita
- Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?
- Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?
- Rozdělení společného jmění manželů v případech výdělečné činnosti pouze jednoho z manželů
- Oběť znásilnění má nárok na peněžitou satisfakci
- Digitalizace AML povinností: jak technologie mění plnění povinností pro tisíce povinných osob