

22. 7. 2024

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

Samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem dříve, než se čekalo

Návrh zavedení úpravy tzv. „samorozvrhování pracovní doby“, tedy řešení, v jehož rámci si dobu výkonu práce plánuje dle dohody se zaměstnavatelem sám zaměstnanec, je zatím primárně součástí návrhu tzv. „flexinovely zákoníku práce“ s plánovanou účinností od 1. ledna 2025, která je aktuálně ve stadiu ukončení připomínkového řízení a čeká na projednání Legislativní radou vlády[1]. Zdá se však, že se zavedení dané regulace můžeme dočkat podstatně dříve, neboť se formou pozměňovacího návrhu dostala do jiného návrhu zákona, který byl ke dni zpracování tohoto článku schválen Poslaneckou sněmovnou a projednáván v Senátu.

Jedná se konkrétně o vládní návrh zákona projednáváný jako senátní tisk 291, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZP**“) a některé další zákony (dále jen „**návrh transpoziční novely ZP**“). Daný návrh má za cíl především implementovat do českého právního řádu požadavky směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii – v tomto směru je navrženo zejména zavedení mechanismu automatické valorizace minimální mzdy a přijetí opatření pro podporu kolektivního vyjednávání, a dále provést další změny právní úpravy, jako je zrušení zaručené mzdy pro „mzdovou sféru“ (zavedení úpravy „zaručeného platu“) či zrušení povinnosti zaměstnavatele vyhotovovat písemný rozvrh čerpání dovolené.

V době projednávání návrhu v Poslanecké sněmovně vydal Garanční Výbor pro sociální politiku dne 6. 6. 2024 usnesení doručené poslancům jako tisk 663/1[2], v němž doporučil schválit návrh transpoziční novely ZP, **ovšem ve znění výborem přijatých pozměňovacích návrhů, které nakonec byly Poslaneckou sněmovnou schváleny** a které cílí na

- **zavedení možnosti sjednat odměnu z dohody** (tedy z dohody o provedení práce – DPP, či z dohody o pracovní činnosti – DPČ) **již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli** namísto separátního vyčíslování a poskytování příplatků dle § 116 až 118 ZP (§ 138 ZP);
- **zpřesnění a úpravu podmínek ručení dodavatele za mzdové nároky zaměstnanců poddodavatele** (§ 324a ZP); a dále
- právě na **zavedení možnosti sjednat rozvrhování pracovní doby zaměstnancem** (nový § 87a ZP) a vložení skutkových podstat přestupků s tím souvisejících do zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZIP**“).

Daná novela má většinově nabýt účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po jejím vyhlášení ve Sbírce zákonů, tedy **zřejmě již k 1. září 2024**. Navržená úprava **samorozvrhování pracovní doby v ZP a na ní navazujících přestupků v ZIP** však má být účinná až od **1. ledna 2025**.

Následující text je zaměřen na **představení nosných bodů navržené úpravy samorozvrhování pracovní doby**.

Navržená podoba úpravy samorozvrhování pracovní doby

Ve své současné podobě ZP výslovně umožňuje stranám pracovního poměru nebo vztahu z DPP či DPČ dohodnout přenesení povinnosti (a práva) rozvrhovat pracovní dobu na zaměstnance **v případě práce na dálku** (viz § 317 odst. 4 ZP), a dále v rámci **použití sdíleného pracovního místa** dle § 317a ZP, u něhož si pracovní dobu společně rozvrhují zaměstnanci pracující na sdíleném místě. Přenesení odpovědnosti za rozvrhování pracovní doby na zaměstnance se uplatňuje také **v rámci pružného rozvržení** (§ 85 ZP), ovšem pouze v dílčí míře, neboť zde dle převažujícího výkladu nelze určování doby výkonu práce ponechat zcela na zaměstnanci (koncipováním veškeré pracovní doby jako volitelné bez určení úseků základní pracovní doby)[3]. Přípustnost uzavření dohody, podle níž si mimo uvedené případy pracovní dobu rozvrhuje sám zaměstnanec, je sporné (např. při zohlednění kogentního § 84 ZP, podle něhož má zaměstnavatel povinnost vypracovat písemný rozvrh pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance).

Návrh transpoziční novely ZP ve znění uvedených pozměňovacích návrhů cílí na **plošné připuštění přenesení rozvrhování pracovní doby na zaměstnance**, které tedy nově nemá být vázáno na zvláštní režimy výkonu práce (např. mimo pracoviště zaměstnavatele). Rovněž proto je součástí návrhu **zrušení zvláštní regulace rozvrhování pracovní doby zaměstnancem u práce na dálku**, která bude v případě schválení plošné úpravy samorozvrhování nadbytečná. Samorozvrhování má být **použitelné jak v případě pracovního poměru, tak u vztahů z DPP či DPČ**, kde řada zaměstnavatelů čelí problémům souvisejícím se zavedením povinného rozvrhování pracovní doby k 1. říjnu 2023.

Aktivace samorozvrhování má být dle návrhu § 87a ZP vázána na **uzavření písemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele**, podle níž si zaměstnanec **za sjednaných podmínek bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn**.

Návrh počítá také se zavedením **úpravy rozvázání závazku z dané dohody**, a to buďto písemnou dohodou zaměstnavatele a zaměstnance ke sjednanému dni, nebo **písemnou výpovědí** kterékoliv ze stran **z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou**. Výslovně má být připuštěno také **sjednání odlišné délky výpovědní doby**, ovšem vždy stejně dlouhé pro zaměstnavatele i zaměstnance. Případné rozvázání závazku by mělo za následek opětovné přenesení povinnosti rozvrhovat pracovní dobu na zaměstnavatele.

Podmínky, za nichž si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu, má dle navržených pravidel upravovat **primárně dohoda stran**, která však dle aktuálně navržené verze § 87a ZP (na rozdíl od návrhu „flexinovele ZP“) **nemá nutně obsahovat také uvedení způsobu**, „*kterým zaměstnanec pracující na pracovišti zaměstnavatele předem seznámí zaměstnavatele s písemným rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou.*“ Návrh transpoziční novely ZP tudíž počítá rovněž s variantou, kdy si zaměstnanec (a to i ten, který nepracuje na dálku) **bude dle dohody rozvrhovat pracovní dobu ad hoc** (např. samotným faktickým započítáním plnění pracovních úkolů) **bez toho, aby pracovní dobu na určitý den, týden či jiné období předem plánoval a sděloval zaměstnavateli**. Jde tedy o krok umožňující zavedení ještě větší flexibility při rozvrhování pracovní doby, ovšem zároveň nesoucí svá rizika a vyžadující ještě vyšší míru vzájemné důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem[4].

Jak bylo již zmíněno, určující pro nastavení podmínek rozvržení pracovní doby **má být písemná dohoda zaměstnavatele a zaměstnance**, která by (stejně jako nyní u práce na dálku) měla **reflektovat veškeré požadavky právní úpravy**, např. na poli přestávek v práci, nepřetržitého denního a týdenního odpočinku, evidence pracovní doby atd. Přípustné bude v případě schválení návrhu také dílčí omezení rozvrhování pracovní doby (např. na noční dobu či víkendy).

Dle navrženého § 87a odst. 2 ZP **má v případě uzavření dohody o samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem platit, že**

- **„se nepoužije úprava rozvržení pracovní doby, vyjma § 81 odst. 3 a § 83“ ZP** - podle těchto ustanovení je zaměstnanec povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny, přičemž **délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin**;
- **„průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance v pracovním poměru musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem“** (tedy nikoliv nutně sjednaném mezi stranami), *„nejdéle však v období a za podmínek uvedených v § 78 odst. 1 písm. m)“* ZP, tudíž **nejvýše v období 26 týdnů po sobě jdoucích**, případně 52 týdnů, je-li to sjednáno v kolektivní smlouvě;
- **„nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak^[5], uplatní se pro účely překážek v práci, čerpání dovolené, pracovní cesty, poskytování plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 ZP“** (náhrada mzdy / nekrácený plat za směnu neodpracovanou pro svátek připadající na obvyklý pracovní den) *„a v dalších případech určených zaměstnavatelem stanovené (fiktivní) rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit“*;
- **„při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, není-li dohodnuto nebo tímto zákonem, prováděcím právním předpisem vydaným podle § 199 odst. 2“** (nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů) *„anebo vnitřním předpisem stanoveno jinak“*.

Na danou úpravu navazuje také navržená změna ZIP, spočívající **v zavedení nových skutkových podstat přestupků zaměstnavatele do § 15 a § 28 ZIP s účinností od 1. ledna 2025**. Jako přestupek s možností uložení pokuty **do 300 000 Kč** mají být vnímány situace, kdy zaměstnavatel **neuzavře dohodu o samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem či její změnu písemně, poruší povinnosti vyplývající z této dohody nebo povinnosti při jejím rozvázání**.



Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.
Právní expert



Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář

Koliště 1912/13
602 00 Brno

Růžová 1416/17
110 00 Praha

tel.: +420 543 217 520

e-mail: office@dolezalpartners.com

[1] Materiál je spolu s informacemi o stavu jeho projednání dostupný >>> [zde](#).

[2] Dostupné >>> [zde](#).

[3] Srov. např. výklad vyslovený v Příručce Ministerstva práce a sociálních věcí pro personální agendu a odměňování zaměstnanců, VIII.3.3 Pružná pracovní doba, [on-line], [cit 25. 6. 2024]. Dostupné >>> [zde](#).

[4] Pokud zaměstnanec nebude předem zpracovávat a zasílat zaměstnavateli rozvrh pracovní doby, může to pro něj být problematické např. v situaci, kdy mu zaměstnavatel zadá určitý úkol s krátkým termínem dokončení, jenž ve výsledku zaměstnanci příliš manévrovacího prostoru při plánování doby výkonu práce neposkytne. Obzvláště problematické mohou být naznačené dopady u vztahů z DPP či DPČ koncipovaných jako „zero hours contracts“, u nichž zaměstnanec dopředu neví ani to, zda a kolik práce mu zaměstnavatel fakticky přidělí – blíže viz KADLUBIEC, Vojtěch. Současné změny regulace vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako brána k nelegální práci? Právní rozhledy. Nakladatelství C.H. Beck, 2024, roč. 2024, 1-2, s. 13-23.

[5] Dle důvodové zprávy k návrhu „flexinovele ZP“, který je v této část velmi podobný aktuální verzi navržené úpravy (chybí v něm pouze zmínka o uplatnění fiktivního rozvrhu při pracovní cestě), lze zmíněnou dohodu o neuplatnění zaměstnavatelem stanoveného fiktivního rozvrhu „předpokládat např. za situace, kdy zaměstnanec nebude chtít, aby neplacená překážka v práci nastala (např. ošetření/vyšetření u lékaře), resp. aby byla v kolizi s fiktivním rozvrhem pracovní doby“ – viz důvodová zpráva k návrhu „flexinovele ZP“, zvláštní část, k bodům 15, 26 a 32, k odst. 3 písm. c). Dostupné >>> [zde](#).

Aktualizováno: 26.7.2024

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

Další články:

- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice – natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení – nález](#)

[Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)

- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)
- [AI omnibus](#)