

# Pracovní doba

Seznámení zaměstnance s písemně vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou nutně nevyžaduje, aby zaměstnavatel rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změnu) vždy zaměstnanci předal v písemné podobě; je-li rozvrh týdenní pracovní doby učiněn součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, popřípadě ve formě písemného pokynu zaměstnavatele, s nímž má zaměstnanec možnost se seznámit, postačí, je-li mu podána informace, že některým z uvedených způsobů ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby došlo. Dokud nejsou splněny obě podmínky stanovené ustanovením § 84 zák. práce spočívající v zaměstnavatelem vypracovaném písemném rozvrhu týdenní pracovní doby a v seznámení zaměstnance s jeho obsahem v zákonem stanovené, popřípadě zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuté době, ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby nedochází (nové rozvržení týdenní pracovní doby nenabývá účinnosti) a zaměstnanec se nevykonáváním práce v takto neúčinně rozvržené týdenní pracovní době nemůže ani dopustit neomluveného zameškání práce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 631/2019-147 ze dne 21.1.2021)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce P. S., narozeného dne XY, bytem XY, zastoupeného Mgr. M.K., advokátem se sídlem v H.K., proti žalovanému J. K., narozenému dne XY, bytem XY, zastoupenému JUDr. M.K., advokátem se sídlem v H.K., o neplatnost rozvázání pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Hradci Králové pod sp. zn. 13 C 166/2017, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 4. října 2018 č. j. 20 Co 175/2018-120, tak, že dovolání žalobce proti rozsudku krajského soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o potvrzení rozsudku Okresního soudu v Hradci Králové ze dne 13. února 2018 č. j. 13 C 166/2017-97 ve výroku o náhradě nákladů řízení a ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů odvolacího řízení, se odmítá. Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Hradci Králové ze dne 13. února 2018 č. j. 13 C 166/2017-97 v části, ve které bylo rozhodnuto o zamítnutí žaloby na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a o náhradě nákladů řízení, se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Hradci Králové k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 21. 2. 2017 (doručeným žalobci dne 24. 2. 2017) žalovaný sdělil žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Z odůvodnění výpovědi vyplývá, že „závažného porušení pracovních povinností“ se žalobce dopustil dne 2. 2. 2017 nevyzvednutím palety „ve firmě Tonava Úpice“ pro smluvního dopravce žalovaného (společnost TNT Expres Worldwide, spol. s r.o.), ač „měl dostatek času pro její naložení“, neboť objednávka byla žalobcem „přijata v XY již v 10:57 hod.“; smluvní partner žalovaného s postupem žalobce vyslovil nespokojenost, neboť „nedostatek místa pro tuto paletu nebyl dán objektivně“, ale žalobcovou „neschopností uspořádat si nákladový prostor vozidla“, a z důvodu jeho „dlouhodobé neochoty řídit se pokyny depa při nakládce“ si „nepřeje“, aby pro něj žalobce nadále vykonával „funkci kurýra“.

Dopisem ze dne 31. 3. 2017 (doručeným žalobci dne 3. 4. 2017) žalovaný sdělil žalobci, že s ním v souladu s ustanovením § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ruší pracovní poměr „s okamžitou platností“, neboť se - poté, co mu od 13. 2. 2017 do 25. 2. 2017 nebyla přidělována práce „z důvodu

překážky na straně zaměstnavatele“ - ani přes opakované výzvy (ze dne 17. 3. 2017 a ze dne 21. 3. 2017) nedostavil od 27. 2. 2017 do práce a „má neomluvenou absenci po dobu 25 pracovních dnů“.

Žalobou podanou u Okresního soudu v Hradci Králové dne 1. 6. 2017 se žalobce domáhal, aby byla určena neplatnost výpovědi z pracovního poměru ze dne 21. 2. 2017 a okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 31. 3. 2017. K důvodům uplatněným ve výpovědi z pracovního poměru uvedl, že dne 2. 2. 2017 paletu ve společnosti Tovana Úpice nenaložil z kapacitních důvodů vozidla, což zjistil až po příjezdu do areálu dané společností a bezodkladně o tom informoval dispečink. Tato situace se stává běžně i ostatním řidičům a žalobce ji (vzhledem k tomu, že řidiči si plánují trasu podle seznamu objednávek, který jim je zadáván již ráno, a další objednávky, které příbydou během dne, není vždy možné z kapacitních důvodů přepravit) nemohl nijak ovlivnit. V takových případech se pro zásilku vyšle speciální auto, které ji přepraví. K důvodům okamžitého zrušení pracovního poměru uvedl, že ze strany zaměstnavatele mu nebyla od 13. 2. 2017 přidělována práce. Na výzvy žalobce k přidělování práce ze dne 20. 2. 2017 a 28. 2. 2017 žalovaný reagoval e-mailem svého zástupce ze dne 17. 3. 2017, ve kterém žalobce vyzval, aby dne 21. 3. 2017 v 8 hodin nastoupil do práce a stanovil mu novou pracovní dobu od 6 do 14 hodin. Ke změně rozvržení pracovní doby žalobce došlo v rozporu s ustanovením § 84 zákoníku práce, protože žalobce neobdržel nový písemný rozvrh pracovní doby, ani s ním nebyl v zákonem stanovené lhůtě seznámen. Výzvu žalovaného k nastoupení výkonu práce proto neuposlechl.

Okresní soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 13. 2. 2018 č. j. 13 C 166/2017-97, ve znění opravného usnesení ze dne 26. 3. 2018 č. j. 13 C 166/2017-104, určil, že „rozvázání pracovního poměru na základě výpovědi udělené žalobci dne 24. 2. 2017, je neplatné“, zamítl žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 31. 3. 2017 a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že na základě pracovní smlouvy ze dne 22. 1. 2014 žalobce pracoval u žalovaného jako „řidič skupiny B“ pro smluvního partnera žalovaného společnost TNT Expres Worldwide, spol. s r.o. s pracovní dobou od 10 hodin. Z výpovědi svědků (A. Z., D. K., L. S. a M. R.) a z listinných důkazů („udělení pokut žalobci společností TNT Worldwide, s.r.o.“) dále zjistil, že se „žalobcem byly dlouhodobé problémy“, a že jednání žalobce ze dne 2. 2. 2017 (vytknuté ve výpovědi z pracovního poměru) vedlo společnost TNT Worldwide, spol. s r.o. k tomu, že žalovanému oznámila, že nadále nechce s žalobcem spolupracovat. Z těchto důvodů žalovaný nebyl schopen žalobci přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou a na jeho straně tak vznikla překážka v práci, která trvala v období od 2. 2. 2017 do 25. 2. 2017. Na schůzce dne 24. 2. 2017 žalovaný oznámil žalobci, že od 27. 2. 2017 bude přidělován jako kurýr (řidič) ke druhému smluvnímu partnerovi společnosti DPD CZ s.r.o. s novou pracovní dobou od 6 do 14 hodin, a že se má dne 27. 2. 2017 dostavit na pracoviště. Žalobce dne 26. 2. 2017 zaslal žalovanému SMS zprávu s tím, že se následující den na pracoviště nedostaví. Od 27. 2. 2017 se pak žalobce na pracoviště nedostavil, a to i přes písemnou výzvu žalovaného ze dne 17. 3. 2017 (doručenou zástupci žalobce 18. 3. 2017), ve které mu byl „sdělen nový rozvrh pracovní doby“. Na základě uvedených skutkových zjištění soud dospěl k závěru, že vytýkané porušení pracovních povinností nezakládá právo žalovaného ukončit pracovní poměr se žalobcem výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť i přes zjištěné předchozí nedostatky v práci, mu tyto nebyly vytknuty; v případě jednání žalobce ze dne 2. 2. 2017 se proto jednalo o „ojedinělý exces“ ze strany žalobce. Při posuzování „neomluvené absence“ vytýkané v okamžitém zrušení pracovního poměru vzal soud v úvahu, že žalovaný nemohl žalobce seznámit s novým rozvrhem týdenní pracovní doby dva týdny předem v souladu s ustanovením § 84 zákoníku práce, neboť se „jednalo o změnu vynucenou závažným porušením pracovních povinností žalobce, na jehož základě musel být přeřazen na jiné pracoviště a k jinému smluvnímu partnerovi“. Žalobce byl vyzván k nástupu do práce při jednání dne 24. 2. 2017, kde mu byla rovněž sdělena nová pracovní doba, přičemž žalobce při tomto jednání „neprojevil vůli, zda skutečně do práce nastoupí“, a zároveň „nevznesl námitku, že nová pracovní doba je pro něj nevyhovující z důvodu střídavé péče o děti“, kterou uplatnil až v rámci řízení před

soudem dne 4. 10. 2017. Soud uzavřel, že lhůta dva týdny (ode dne oznámení změny rozvrhu týdenní pracovní doby) uplynula dnem 10. 3. 2017 a „žalobce měl nejpozději alespoň dne 13. 3. 2017 nastoupit do práce“. Vzhledem k tomu, že žalobce byl opakovaně vyzván k nástupu do práce a byl mu rovněž sdělen nový rozvrh pracovní doby (dopisem právního zástupce žalovaného ze dne 17. 3. 2017“, který „právní zástupce žalobce obdržel dne 18. 3. 2017“) a přesto do práce nenastoupil, aniž by k tomu měl důvod, je okamžité zrušení pracovního poměru platné.

K odvolání žalobce (směřujícímu proti zamítavému výroku o věci samé a výroku o náhradě nákladů řízení) Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 4. 10. 2018 č. j. 20 Co 175/2018-120 rozsudek soudu prvního stupně v napadených výrociích potvrdil a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovanému náhradu nákladů odvolacího řízení ve výši 8 651,50 Kč k rukám advokáta žalovaného. Odvolací soud zdůraznil, že ustanovení § 84 zákoníku práce „míří zejména na ty zaměstnavatele, kde je provoz ve více směnách“, a jeho účelem „je umožnit zaměstnancům seznámit se s tímto rozvrhem pracovní doby v dostatečném předstihu (dvou týdnů) tak, aby měli dostatek času tomuto rozvrhu pracovní doby (směnám) uzpůsobit svůj ostatní život“. V posuzovaném případě však byla situace jiná. Žalobce vykonával práci pro zaměstnavatele - autodopravce, který využíval řidiče pro své dva smluvní partnery. Jestliže porušením svých pracovních povinností žalobce vytvořil situaci, kdy jeden ze smluvních partnerů žalovaného odmítl, aby pro něj vykonával práci, „bylo nejen žalovanému, ale i žalobci zřejmé, že sjednanou práci (práci řidiče) může vykonávat pouze pro druhého smluvního partnera žalovaného, kde je však pracovní doba jiná“. Námitky žalobce ohledně nedostatků seznámení s novým rozvrhem týdenní pracovní doby, jež měly spočívat v tom, že rozvržení pracovní doby nebylo zpočátku vypracováno písemně a následně nebylo doručeno žalobci do vlastních rukou, označil za „formální vady“. Za podstatné odvolací soud považoval to, že žalobce o změně pracovní doby věděl. Uzavřel proto, že i kdyby námitky žalobce ohledně „formálních nedostatků“ seznámení s rozvrhem pracovní doby byly důvodné, neopravňovalo to žalobce k tomu, aby se „do zaměstnání nedostavoval vůbec“ a „práci pro žalovaného nevykonával žádnou“. Postoj žalobce však byl takový, že se „do zaměstnání vůbec nedostavoval, na výzvy k nástupu do zaměstnání nereagoval a jednoznačně žádnou práci pro žalovaného (ať již v původní pracovní době či jiné) vykonávat nechtěl“; situaci chtěl „zjevně řešit svým odchodem“ s tím, že mu bude „vyplaceno tříměsíční odstupné“. Podle odvolacího soudu je proto odůvodněn závěr, že na žalovaném „nebylo lze požadovat, aby žalobce zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby“, neboť nepřítomnost žalobce v práci v období od 27. 2. 2017 do 3. 4. 2017, kdy žalobce „dával jednoznačně najevo, že již žádnou práci pro žalovaného vykonávat nebude“, byla „dlouhodobou úmyslnou a neomluvenou“ absencí, čímž porušil povinnosti vyplývající pro něj z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, jímž rozsudek napadl „v celém rozsahu“. Dovolatel nesouhlasí s tím, že „námitky žalobce ohledně toho, že žalovaný jako zaměstnavatel nedodržel povinnosti stanovené ust. § 84 zákoníku práce pro seznámení žalobce jako zaměstnance s novým rozvržením pracovní doby, byly shledány jako nedůvodné, neboť se má jednat pouze o formální vady tohoto seznámení“. Nesouhlasí se skutkovým závěrem odvolacího soudu, že žalobce „mohl vědět, jaká bude jeho nová pracovní doba, neboť věděl, že pokud nemůže jezdit pro společnost TNT Express Worldwide, tak bude vykonávat práci pro společnost DPD CZ, kde je jiná pracovní doba“. V řízení nebyla prokázána jeho „vědomost o tom, že jediným dalším zákazníkem žalovaného, pro kterého by měl pracovat, je společnost DPD CZ“, a i kdyby tomu tak bylo, není tím vyloučen závěr o tom, že měl být seznámen s písemným rozvrhem pracovní doby nejpozději dva týdny předem. Dovolatel rovněž zpochybňuje doručení výzvy k nástupu do práce ze dne 17. 3. 2017, neboť podle jeho názoru nebyl dodržen postup pro doručování písemností podle ustanovení § 334 a § 335 zákoníku práce ve spojení s ustanoveními občanského soudního řádu, která upravují doručování písemností účastníku zastoupenému advokátem, a odvolacímu soudu vytýká, že se těmito námitkami (uplatněnými shodně v odvolání) nezabýval. Navíc ani v případě řádného doručení výzvy ze dne 17.

3. 2017 by nebyla dodržena lhůta podle ustanovení § 84 zákoníku práce. Dovolatel proto uzavírá, že v posuzovaném případě nebyly splněny podmínky řádného seznámení zaměstnance s „novým rozvrhem práce“ stanovené ustanovením § 84 zákoníku práce spočívající v tom, že seznámení musí být učiněno „písemně a s předstihem minimálně 2 týdnů“, a proto „na straně žalobce nemohlo dojít k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem v podobě neomluvené absence a žalovaný tak nebyl oprávněn platně okamžitě zrušit pracovní poměr“. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl zamítnutí dovolání žalobce. Souhlasí se závěrem odvolacího soudu o tom, že žalobce věděl o skutečnosti, že pracovní doba u druhého smluvního partnera žalovaného je odlišná, a pokud nemohl vykonávat práci pro původního smluvního partnera z důvodu spočívajících „výlučně na jeho straně“, muselo být žalobci zřejmé, že dojde ke změně jeho pracovní doby. Z uvedeného důvodu nemohou formální nedostatky při seznámení s novou pracovní dobou podle § 84 zákoníku práce založit „právo zaměstnance nedostavovat se do zaměstnání“.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobce podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném od 30. 9. 2017 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán po 29. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. [296/2017](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [292/2013](#) Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Nejvyšší soud dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o potvrzení rozsudku soudu prvního stupně ve výroku o náhradě nákladů řízení a o náhradě nákladů odvolacího řízení, podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl, neboť dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci – mimo jiné – zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce na základě pracovní smlouvy ze dne 22. 1. 2014 pracoval u žalovaného jako „řidič skupiny B“ (kurýr), kde vykonával práci pro smluvního partnera žalovaného TNT Express Worldwide, spol. s r.o. v pracovní době rozvržené do směn od 10 do 18 hodin. Vzhledem k oznámení společnosti TNT Express Worldwide, spol. s r.o. o její nespokojenosti s prací žalobce a její neochotě s ním dále spolupracovat žalovaný nepřiděloval žalobci práci v době od 2. 2. 2017 do 24. 2. 2017 (nepřidělování práce v uvedené době žalovaný považoval za jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele). Na osobní schůzce dne 24. 2. 2017 žalovaný oznámil žalobci, že od 27. 2. 2017 bude přidělován jako řidič (kurýr) k jeho druhému smluvnímu partnerovi společnosti DPD CZ a že nově bude práci vykonávat v pracovní době se směnami od 6 do 14 hodin, a vyzval ho,

aby se dne 27. 2. 2017 dostavil na pracoviště; výzvu k nástupu do práce v uvedené pracovní době žalovaný zopakoval v písemné výzvě ze dne 17. 3. 2017 doručené zástupci žalobce 18. 3. 2017. Žalobce dne 27. 2. 2017 ani později se k výkonu práce na pracoviště nedostavil.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, jakým způsobem je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s rozvržením týdenní pracovní doby a jeho změnou a jaký význam má toto seznámení pro případný závěr o tom, zda se zaměstnanec dopustil neomluveného zameškání práce. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka nebyla dosud v rozhodovací praxi odvolacího soudu řešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 31. 3. 2017, které mu bylo doručeno dne 3. 4. 2017, podle něhož se neomluveného zameškání práce dopustil v době od 27. 2. 2017 - posuzovat podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 30. 6. 2017 (dále jen „zákoník práce“ nebo „zák. práce“).

Podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušováním povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 55 odst. 1 písm. b), § 52 písm. g) část věty před středníkem zák. práce].

Pracovní povinnosti jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotícím kritériem pro všechny druhy těchto povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; jednání zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovních povinností.

Mezi základní povinnosti zaměstnance patří podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době [§ 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Porušení uvedené povinnosti představuje porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Její plnění je však zaměstnavatel oprávněn vyžadovat - jak z uvedeného vyplývá - pouze v rámci pracovní doby [k tomu srov. rovněž zákonnou definici pracovní doby obsaženou v ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zák. práce]. V rozsahu stanovené týdenní pracovní doby musí být zaměstnanci též přidělována práce, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87) [srov. § 34b odst. 1 zák. práce], a jen v rámci zaměstnavatelem rozvržené týdenní pracovní doby se tedy

zaměstnanec může dopustit neomluveného zameškání práce.

Podle ustanovení § 81 odst. 1 zák. práce pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.

Podle ustanovení § 84 zák. práce zaměstnavatel je 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.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že rozvržení pracovní doby je výlučným právem zaměstnavatele; z tohoto pravidla zákon stanoví některé výjimky jako například v případě pracovní doby zaměstnanců, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele (srov. § 317 zák. práce), nebo v určitém rozsahu u pracovní doby některých specifických skupin zaměstnanců, jako jsou pedagogičtí a akademičtí pracovníci [srov. § 22a odst. 3 zákona č. [563/2004](#) Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, a § 70a odst. 3 zákona č. [111/1998](#) Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)]. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, musí zaměstnavatel o rozvržení pracovní doby (týkajícího se většího počtu zaměstnanců) rozhodnout po projednání s příslušným odborovým orgánem (srov. § 99 zák. práce). Zaměstnavatel, u kterého odborová organizace nepůsobí, rozhoduje o rozvržení týdenní pracovní doby samostatně. V širším slova smyslu rozvržení pracovní doby v sobě zahrnuje rozhodnutí o tom, zda pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, od kdy do kdy bude stanoven počátek a konec pracovních směn, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami v týdnu atd. To však neplatí v případě, kdy se zaměstnavatel a zaměstnanec na týdenní pracovní době a jejím rozvržení dohodnou v pracovní či jiné smlouvě. Tyto dohodnuté podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit; jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce. (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2011 sp. zn. 21 Cdo 1395/2010).

Zaměstnavatel je povinen rozvrh týdenní pracovní doby vypracovat písemně. Na konkrétních podmínkách zaměstnavatele bude záležet, zda rozvrh týdenní pracovní doby učiní součástí pracovního řádu, jiného vnitřního předpisu nebo písemného pokynu, zda pracovní dobu pro všechny zaměstnance rozvrhne stejně, nebo zda pro jednotlivé skupiny zaměstnanců, popřípadě jednotlivé zaměstnance učiní odlišné rozvržení pracovní doby. Změní-li se jeho potřeby, může zaměstnavatel stanovené rozvržení týdenní pracovní doby změnit (omezení zaměstnavatele neměnit jednou vydané rozvržení pracovní doby z ustanovení zákoníku práce nevyplývá), i nové rozvržení však musí zaměstnavatel vypracovat písemně.

S písemně vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou je zaměstnavatel povinen zaměstnance seznámit nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Dohodou lze dobu seznámení zkrátit, popřípadě prodloužit. Forma dohody není zákonem stanovena, může být proto uzavřena písemně nebo ústně (výslovně), popřípadě jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projevít (konkludentně). Zkrácení nebo prodloužení doby seznámení může být dohodnuto jak pro seznámení s konkrétním rozvržením pracovní doby, tak obecně pro seznámení s jakýmkoli dalším rozvržením pracovní doby, k němuž zaměstnavatel v průběhu pracovního poměru přistoupí. Ustanovením § 84 zák. práce stanovená doba pro seznámení zaměstnance s rozvržením pracovní doby neplatí pro fyzickou osobu ucházející se o zaměstnání. Její seznámení s rozvržením pracovní doby se řídí zvláštním ustanovením § 31 zák. práce upravujícím informační povinnost (budoucího) zaměstnavatele, podle kterého je zaměstnavatel povinen před uzavřením pracovní smlouvy fyzickou osobu seznámit (mimo jiné) s pracovními podmínkami, za nichž má práci konat, k

nimž nepochybně patří též pracovní doba (její rozvržení), bez jejíž znalosti nelze učinit odpovědné rozhodnutí o podpisu pracovní smlouvy; stalo-li se rozvržení týdenní pracovní doby součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, je s ním zaměstnanec následně ještě seznámen při nástupu do práce (srov. § 37 odst. 5 zák. práce).

Způsob a formu seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou zákoník práce nestanoví. Mělo by se tak stát způsobem, který je s ohledem na konkrétní podmínky jeho fungování u zaměstnavatele obvyklý. Ze zákonného požadavku, podle kterého je zaměstnavatel povinen vypracovat rozvrh týdenní pracovní doby písemně, však nelze dovozovat, že seznámení nutně vyžaduje, aby zaměstnavatel rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změnu) vždy zaměstnanci předal v písemné podobě; už vůbec nejde o písemnost týkající se změny pracovního poměru, která by musela být zaměstnanci doručena do vlastních rukou (srov. § 334 odst. 1 zák. práce). Je-li proto rozvrh týdenní pracovní doby učiněn součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, jež jsou (musí být) všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupné (srov. § 305 odst. 4 větu druhou zák. práce), postačí, je-li zaměstnanec s nimi seznámen (srov. § 37 odst. 5 a § 305 odst. 4 větu první zák. práce), tj. je-li mu podána informace, že některým z uvedených způsobů k rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změně) došlo (s ohledem na charakter podávané informace nebude seznámení zpravidla vyžadovat podrobnější vysvětlení). Obdobně může být postupováno též v případě, kdy je rozvrh týdenní pracovní doby učiněn ve formě písemného pokynu zaměstnavatele, je-li současně zaměstnanci umožněno (například jeho zveřejněním v interní počítačové síti, vyvěšením na pracovišti apod.), aby se s tímto písemným pokynem seznámil.

Povinnost zaměstnavatele předat zaměstnanci písemně vypracovaný rozvrh týdenní pracovní doby (jeho změnu) nelze dovozovat ani z (písemné) informativní povinnosti zaměstnavatele, kterou podle ustanovení § 37 odst. 1 až 4 zák. práce má vůči zaměstnanci o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, jejíž součástí je též údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení [srov. § 37 odst. 1 písm. e) zák. práce]. Účel povinnosti zaměstnavatele písemně informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru a o změně těchto údajů je jiný, než má jeho povinnost seznámit zaměstnance s vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby podle ustanovení § 84 zák. práce. To ostatně vyplývá ze skutečnosti, že písemná informace uvedená v ustanovení § 37 odst. 1 písm. e) zák. práce může být nahrazena odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis (srov. § 37 odst. 3 zák. práce), s nimiž musel být zaměstnanec seznámen již při nástupu do práce (srov. § 37 odst. 5 zák. práce), resp. při novém rozvržení pracovní doby - nebylo-li dohodnuto jinak - 2 týdny (v případě konta pracovní doby 1 týden) před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena (srov. § 84 zák. práce); pro písemnou informaci o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru a o změně těchto údajů je zaměstnavateli stanovena jiná lhůta, v délce jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, resp. od změny sdělovaných údajů (srov. § 37 odst. 1 větu první zák. práce).

Je mimo pochybnost, že povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance ve stanovené (dohodnuté) době před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, je stanovena na ochranu zaměstnance; v ustanovení § 84 zák. práce se zde promítá základní zásada pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance [§ 1 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Účelem je, aby (nové) rozvržení pracovní doby bylo jednoznačné a nezpochybnitelné a zaměstnanec měl dostatečný časový prostor přizpůsobit mu úpravu svých osobních a rodinných poměrů. Dokud nejsou splněny obě podmínky stanovené ustanovením § 84 zák. práce (zaměstnavatelem vypracovaný písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámení zaměstnance s jeho obsahem ve stanovené, resp. dohodnuté době), ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby zaměstnance nedochází (nové rozvržení týdenní pracovní doby nenabývá účinnosti). Zaměstnanec proto není povinen pro zaměstnavatele v takto neúčinně rozvržené týdenní pracovní době práci vykonávat a zaměstnavatel není oprávněn to po zaměstnanci

požadovat; nevykonáváním práce v neúčinně rozvržené týdenní pracovní době se potom zaměstnanec nemůže ani dopustit neomluveného zameškání práce. Uvedená skutečnost však nezpůsobuje suspenzi pracovního závazku vymezeného v ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce, neboť zaměstnanec je nadále povinen podle pokynů zaměstnavatele osobně vykonávat sjednanou práci v dosavadní rozvržené týdenní pracovní době a zaměstnavatel má tomu odpovídající povinnost v ní zaměstnanci sjednanou práci přidělovat a platit mu za její výkon mzdu nebo plat.

Na základě uvedeného lze (ve vztahu k právním otázkám zakládajícím přípustnost dovolání) shrnout, že seznámení zaměstnance s písemně vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou nutně nevyžaduje, aby zaměstnavatel rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změnu) vždy zaměstnanci předal v písemné podobě; je-li rozvrh týdenní pracovní doby učiněn součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, popřípadě ve formě písemného pokynu zaměstnavatele, s nímž má zaměstnanec možnost se seznámit, postačí, je-li mu podána informace, že některým z uvedených způsobů ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby došlo. Dokud nejsou splněny obě podmínky stanovené ustanovením § 84 zák. práce spočívající v zaměstnavatelem vypracovaném písemném rozvrhu týdenní pracovní doby a v seznámení zaměstnance s jeho obsahem v zákonem stanovené, popřípadě zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuté době, ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby nedochází (nové rozvržení týdenní pracovní doby nenabývá účinnosti) a zaměstnanec se nevykonáváním práce v takto neúčinně rozvržené týdenní pracovní době nemůže ani dopustit neomluveného zameškání práce.

Z podaného výkladu pro poměry projednávané věci vyplývá, že odvolací soud námitky žalobce týkající se nedostatků jeho seznámení s novým rozvrhem týdenní pracovní doby (zejména chybějícího vypracování písemného rozvrhu týdenní pracovní doby) nesprávně označil za pouhé „formální vady“. Správně se měl zabývat tím, zda před 27. 2. 2017, od kdy žalobce měl podle pokynu žalovaného vykonávat práci v nově rozvržené týdenní pracovní době, žalovaný vypracoval písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámil s ním žalobce nejméně 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena (ze skutkových zjištění soudů nevyplývá, že by se účastníci dohodli na jiné době seznámení), popřípadě tím, zda po dobu, kdy nové rozvržení týdenní pracovní doby nenabýlo účinnosti, byli nejen žalobce, ale též žalovaný připraveni a ochotni plnit svůj pracovní závazek v dosavadní rozvržené týdenní pracovní době. Uvedeným způsobem odvolací soud vzhledem ke svému nesprávnému právnímu názoru nepostupoval, jestliže se spokojil jen se zjištěními, že vzhledem k okolnostem „bylo nejen žalovanému, ale i žalobci zřejmé, že sjednanou práci (práci řidiče) může vykonávat pouze pro druhého smluvního partnera žalovaného, kde je však pracovní doba jiná“, a že žalobce se „do zaměstnání vůbec nedostavoval, na výzvy k nástupu do zaměstnání nereagoval a jednoznačně žádnou práci pro žalovaného (ať již v původní pracovní době či jiné) vykonávat nechtěl“; z těchto zjištění především nevyplývá, zda žalovaný (před písemnou výzvou ze dne 17. 3. 2017, na základě které ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby žalobce do doby okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 31. 3. 2017 nemohlo dojít) vypracoval písemný rozvrh týdenní pracovní doby, podle kterého měl žalobce nadále vykonávat práci ve směnách od 6 do 14 hodin, a zda žalovaný, kdyby k účinné změně rozvržení pracovní doby nedošlo, byl připraven a ochoten přidělovat žalobci práci v dosavadní rozvržené týdenní pracovní době. Učinil-li potom odvolací soud na základě uvedených zjištění závěr o tom, že žalobce v době od 27. 2. 2017 do 3. 4. 2017 neomluveně zameškal práci, není z jím podaného odůvodnění zřejmé, ve vztahu ke kterému rozvržení týdenní pracovní doby tento závěr učinil; nepřezkoumatelnost rozhodnutí odvolacího soudu zde představuje vadu, k níž dovolací soud – za situace, kdy je dovolání přípustné – přihlíží (srov. § 242 odst. 3 větu druhou o. s. ř.). Závěr odvolací soudu o tom, že se žalobce dopustil neomluveného zameškání práce v době od 27. 2. 2017 do 3. 4. 2017, navíc přehlíží, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo vyhotoveno 31. 3. 2017 a neomluvené zameškání práce ve dnech 1. 4. až 3. 4. 2017 se důvodem rozvázání pracovního poměru nestalo.

Protože napadený rozsudek odvolacího soudu není – jak vyplývá z výše uvedeného – správný a protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud (v části, ve které bylo rozhodnuto o zamítnutí žaloby na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a o náhradě nákladů řízení) rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Hradci Králové) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

© EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Náležitě odůvodnění jako procesní záruka \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odměna advokáta \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Poučení účastníka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Právní otázka \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Moderace nákladů](#)
- [Dovolání](#)
- [Procesní společenství účastníků](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Odpovědnost za škodu](#)
- [Konkurs \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)