



Ing. Marian Jurečka
místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí

V Praze 20. prosince 2023

Stanovisko k dotazu Oblastní nemocnice Příbram, a.s. k rozvrhování pracovní doby a práci přesčas

1. Změna rozvrhu směn

Podle § 81 odst. 1 zákoníku práce **zaměstnavatel jednostranně rozvrhuje pracovní dobu zaměstnanci a určí začátek a konec jeho směn.** Pokud kolektivní, pracovní nebo jiná smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem neobsahuje podrobnosti způsobu rozvržení pracovní doby, **je na rozhodnutí zaměstnavatele jak a kdy směny zaměstnanci předem rozvrhne** (§ 84 zákoníku práce) za předpokladu dodržení všech zákonných limitů v oblasti pracovní doby a doby odpočinku (tj. dodržení délky stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, maximální délky směny, minimálního nepřetržitý denní a týdenní odpočinek, atd.). Je přitom nutné, aby zaměstnavatel dle § 84 zákoníku práce vypracoval písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámil s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se **nedohodne se zaměstnancem na jiné (např. kratší) době seznámení.**

2. Změna způsobu rozvržení pracovní doby

Zaměstnavatel rovněž může zaměstnanci jednostranně změnit způsob rozvržení týdenní pracovní doby z rovnoměrného na nerovnoměrné rozvržení (srov. § 78 odst. 1 písm. l) a m) zákoníku práce). To bohužel neplatí, pokud je **způsob rozvržení týdenní pracovní doby sjednán v pracovní smlouvě.** V takovém případě je nutné, aby zaměstnanec a zaměstnavatel této změny dosáhli **dotatkem k pracovní smlouvě.** Nicméně o změně způsobu rozvržení týdenní pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, které musí pro nerovnoměrné rozvržení vždy určit nebo sjednat v kolektivní smlouvě, je zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat dle § 37 odst. 1 písm. g) a odst. 3 zákoníku práce, s tím, že by měl zaměstnance rovněž informovat o začátku a konci tohoto vyrovnávacího období (tj. sdělit mu konkrétní den začátku a konce trvání tohoto období). Vyrovnávací období přitom nesmí být delší než 26 týdnů, popř. lze sjednat v kolektivní smlouvě jeho délku až na 52 týdnů. **Splnění**

Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčnickém právu 1/376, 128 01 Praha 2
tel.: +420 950 191 111, ISDS: sc9aavg
e-mail: posta@mpsv.cz; www.mpsv.cz



povinnosti rozvrhnout zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby je pak sledováno nikoliv v jednotlivých týdnech, ale až jako průměr na konci vyrovnávacího období, což zaměstnavateli umožňuje značnou flexibilitu při rozvrhování pracovní doby.

3. Změna délky směny

Zaměstnavatel rovněž může jednostranně určit jinou délku směny, než je 8 hodin, která může činit až **12 hodin** (§ 83 zákoníku práce). Takto dlouhou směnu může určit i v případě rovnoměrného rozvržení pracovní doby a rovněž nepotřebuje předem souhlas zaměstnance s její délkou.

4. Noční doba a noční práce

Zaměstnavatel může rovněž při rozvrhování pracovní doby určit jednostranně směny i **na noční dobu**. V případě, že zaměstnanec bude vykonávat během noční doby nejméně **3 hodiny** ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1 zákoníku práce, bude se jednat o „**zaměstnance pracujícího v noci**“ (§ 78 odst. 1 písm. k) zákoníku práce). Ustanovení § 94 zákoníku práce obsahuje další povinnosti pro zaměstnavatele, který zaměstnává zaměstnance pracující v noci (pozn. uvedené povinnosti se neaplikují v případě, že zaměstnanec sice pracuje v noční době, ale nenaplní výše uvedenou zákonnou definici, např. tím, že pracuje v noční době jen dvě hodiny, nebo sice pracuje 3 hodiny, ale zcela zřídka – nebude to ani v průměru jednou týdně za vyrovnávací období).

Na mzdu a příplatek za noční práci (§ 116 zákoníku práce) bude mít právo jakýkoliv zaměstnanec vykonávající práci v noční době (nemusí se tedy jednat jen o zaměstnance pracujícího v noci podle výše uvedené definice).

U zaměstnanců pracujících v noci musí zaměstnavatel zajistit, aby byli tito zaměstnanci v souladu s **§ 94 odst. 2 zákoníku práce vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb v případech a za podmínek stanovených pro pracovnělékařské služby** zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZSZS“).

ZSZS je prováděn vyhláškou č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Vyhláška“). V souladu s **§ 6 odst. 1 Vyhlášky** jsou v její příloze, konkrétně v **Části II. – Profesní rizika, bod 10. Noční práce**, stanoveny konkrétní požadavky a podmínky na posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců pracujících v noci, a to konkrétně nemoci vylučující zdravotní způsobilost k práci těchto zaměstnanců, nemoci a rizika, u kterých lze posuzovanou osobu uznat za zdravotně způsobilou k práci na základě závěru

odborného vyšetření, a dále rozsah odborných vyšetření a četnost lékařských prohlídek, přičemž je zde stanovena lhůta periodických prohlídek 1x za 2 roky.

5. Stanovená týdenní pracovní doba

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci v pracovním poměru rozvrhovat stanovenou týdenní pracovní dobu (resp. sjednanou kratší) do směn a přidělovat v tomto rozsahu i práci (§ 34b odst. 1 a § 81 odst. 1 zákoníku práce).

Zaměstnavatel nemůže z důvodu, že **nerozvrhl** pracovní dobu vůbec nebo v menším rozsahu, než stanoví zákon nebo u kratší pracovní doby pracovní smlouva (nebo jiná dohoda), **postihovat zaměstnance tím, že mu pokrátí měsíční mzdu.**

6. Náhradní doba nepřetržitého odpočinku vs. rozvržená směna

Nelze tutéž dobu ze zákona považovat za dobu odpočinku, a zároveň za dobu překážky v práci, která se do pracovní doby započítává. Obě kategorie času se vzájemně vylučují (jsou zákoníkem práce vymezeny vzájemně negativně) – buď je to doba odpočinku (§ 78 odst. 1 písm. b) nebo doba překážky v práci, která se považuje za výkon práce, tj. za pracovní dobu dle § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Nemůže to být zároveň obojí.

Případně, že by odboráři argumentovali tím, že předchozí právní úprava (v nařízení vlády č. 108/1994 Sb.) tento souběh umožňovala, tak je nutné uvést, že tehdejší právní úprava pracovní doby a doby odpočinku neobsahovala legální definice pracovní doby a doby odpočinku, které vyplývají ze směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.

V případě, že zaměstnavatel neupraví rozvrh pracovní doby v souladu s § 84 zákoníku práce tak, aby po skončení 24hodinového výkonu práce následovala doba odpočinku, ale zůstane rozvržená směna, tak tím poruší § 90b zákoníku práce, jelikož neposkytne náhradní doby denního odpočinku + standardní délku denního odpočinku. Nemůže to tedy zhojit tím, že tuto následnou rozvrženou směnu vykáže jako poskytnutý denní odpočinek.

Pozn. náhradní volno za vykonanou práci přesčas lze určit jen na dobu rozvržené směny a tato doba se do pracovní doby započte jako výkon práce (§ 348 odst. 1 písm. c) zákoníku práce).

