

PM
a

Práce a Odvody Mzdy

bez chyb,
přesně a penále®



**Minimální a zaručená
mzda - změny**



Novela zákoníku práce

Kolektivní smlouva a ZP
Odpuštění penále
- zdravotní pojištění

Veřejná  správa



Nové hygienické limity pro školy
Produkty spoření na stáří s podporou FKSP
Úředník ÚSC – výpovědní důvod

10 / 2024
XIX. ročník

OBSAH 10 / 2024

| | |
|--|------------|
| AKTUÁLNĚ | A |
| Změny v minimální a zaručené mzdě. | 3 |
| <i>JUDr. Ladislav Jouza</i> | |
| Pracovní doba a dovolená – změny v rozvrhu | 6 |
| <i>JUDr. Ladislav Jouza</i> | |
| Zaměstnanec zakládá DIP v rámci spoření na stáří | 9 |
| <i>Ing. Ivan Macháček</i> | |
| Praktická řešení – dlouhodobý investiční produkt | 13 |
| PRACOVNÍ PRÁVO | PP |
| Jak uzavřít kolektivní smlouvu po novele zákoníku práce | 15 |
| <i>JUDr. Ladislav Jouza</i> | |
| Změny v zaměstnávání osob se zdravotním postižením | 19 |
| <i>JUDr. Ladislav Jouza</i> | |
| Zvláštnosti zaměstnávání rodičů s dětmi | 21 |
| <i>JUDr. Ladislav Jouza</i> | |
| Praktická řešení k zákoníku práce | 24 |
| CHYBY A POKUTY | CH |
| Neomluvená absence a její důsledky | 26 |
| <i>JUDr. Eva Dandová</i> | |
| Právo na informace a konzultace v praxi | 30 |
| <i>JUDr. Eva Dandová</i> | |
| Pracovní doba a dovolená - změny v rozvrhu. | 34 |
| <i>JUDr. Ladislav Jouza</i> | |
| ODMĚŇOVÁNÍ | ODM |
| Mzdové nároky ve vnitřním předpise a srážky ze mzdy | 37 |
| <i>JUDr. Ladislav Jouza</i> | |
| Zaměstnancké benefity po změnách od 1. 7. 2024 | 40 |
| <i>Ing. Pavel Novák</i> | |
| Odměňování mužů a žen – zákaz diskriminace. | 45 |
| <i>JUDr. Ladislav Jouza</i> | |
| Proplacení nevyčerpané dovolené v případě skončení pracovního poměru | 49 |
| <i>Richard W. Fetter</i> | |
| Praktická řešení k odměňování. | 51 |
| ODVODY | ODV |
| Mimořádné odpuštění penále ve zdravotním pojištění | 53 |
| <i>Ing. Antonín Daněk</i> | |
| Legislativní vývoj u dohod o provedení práce a zdravotní pojištění | 55 |
| <i>Ing. Antonín Daněk</i> | |
| Praktická řešení k odvodům | 57 |
| PRACOVNÍ CESTA | PC |
| Přeložení do jiného místa výkonu práce a pracovní cesta | 59 |
| <i>JUDr. Jana Drexlerová</i> | |
| Automobil – pohonné hmoty v prokázané výši | 64 |
| <i>Ing. Martin Děrgel</i> | |
| S autem do zaměstnání – právní důsledky | 66 |
| <i>JUDr. Ladislav Jouza</i> | |
| VEŘEJNÁ SPRÁVA | VS |
| Nové hygienické limity pro školy | 69 |
| <i>JUDr. Eva Dandová</i> | |
| Další případy produktů spoření na stáří s podporou FKSP | 73 |
| <i>Ing. Zdeněk Morávek</i> | |
| Neslušné chování úředníka ÚSC jako výpovědní důvod | 76 |
| <i>Richard W. Fetter</i> | |
| Praktická řešení k veřejné správě | 79 |

ZMĚNY V MINIMÁLNÍ A ZARUČENÉ MZDĚ

... Měsíční minimální mzda bude součinem průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok a koeficientu pro výpočet minimální mzdy. Koeficient pro výpočet minimální mzdy se stanoví tak, aby výsledná výše minimální mzdy byla přiměřená zejména ve vztahu ke kupní síle minimální mzdy s ohledem na životní náklady, obecné úrovně mezd a jejich rozdělení, tempu růstu mezd, dlouhodobému vývoji a míře produktivity. K posouzení přiměřenosti minimální mzdy se použije orientační referenční hodnota 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství.

ZMĚNY V ROZVRHU PRACOVNÍ DOBY A DOVOLENÉ

... Novela ZP č. 230/2024 Sb., s účinností od 1. ledna 2025 umožňuje, aby si zaměstnanec rozvrhl pracovní dobu sám. Podmínkou je, že zaměstnavatel se zaměstnancem o tom uzavřou písemnou dohodu. Uvede se v ní, že se nepoužije úprava rozvržení pracovní doby, vyjma § 81 odst. 3 a § 83 ZP. ZP se tak stane pružnějším v možnosti v samorozvrhování směn. Dnes samorozvrhování umožňuje pouze režim práce na dálku a nově bude aplikovatelný i na pracoviště zaměstnavatele. Pokud se tak zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne, ať si zaměstnanec sám rozhoduje, kdy chce pracovat.

ZAMĚSTNANEC ZAKLÁDÁ DIP V RÁMCI SPOŘENÍ NA STÁŘÍ

... V ustanovení § 15 odst. 5 ZDP ve znění zákona č. 462/2023 Sb. se uvádí, že od základu daně lze odečíst příspěvky v celkovém úhrnu nejvýše 48 000 Kč zaplacené poplatníkem ve zdaňovacím období na jeho daňově podporované produkty spoření na stáří a daňově podporované pojištění dlouhodobé péče, jehož je pojistníkem.

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY PO ZMĚNÁCH OD 1. 7. 2024

... Od letošního roku je základní podmínkou pro osvobození, že zaměstnanec odpracuje během směny alespoň 3 hodiny, popř. v daný den alespoň 3 hodiny pracoval. Tato podmínka pro osvobození nebyla a nemohla být do 30. 6. 2024 u nepracujících důchodců splněna. Proto změna ZDP s účinností od 1. července 2024 obsahuje doplnění výčtu příjmů zaměstnanců osvobozených od daně podle § 6 odst. 9 ZDP o nové písmeno t).

MIMOŘÁDNÉ ODPUŠTĚNÍ PENÁLE VE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ

... Zákonem č. 152/2024 Sb., účinným od 1. 7. 2024, se upravuje mimořádný zánik odpuštěním penále z pojistného a exekučních nákladů podle daňového řádu spojených s výkonem exekuce pojistného spravovaných zdravotními pojišťovnami. Podmínkou pro odpuštění závazků plátce je splnění dalších podmínek taxativně vymezených příslušnými ustanoveními tohoto zákona.

NOVÉ HYGIENICKÉ LIMITY PRO ŠKOLY

... Základním opatřením k zajištění odpovídající kvality vzduchu ve vnitřních obytných prostorech je však nastavení správného režimu větrání obytných místností, což orgány ochrany veřejného zdraví projednávají v rámci prováděné kontrolní činnosti se zaměstnanci škol a dalších zařízení pro děti a mladistvé.

Změny v minimální a zaručené mzdě

Mzdové a platové otázky jsou v současnosti středem zájmu zaměstnavatelů a zaměstnanců. Patří mezi ně i problematika minimální a zaručené mzdy. Zásadní změny do této mzdově-právní oblasti přinesla novela zákoníku práce č. 230/2024 Sb. s účinností od 1. srpna 2024.

Minimální mzda - změny

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci zaměstnance, který neměl podle dřívější právní úpravy právo na některou z nejnižších úrovní zaručeného platu podle § 112 odst. 2 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. (dále ZP). Rovněž mzda nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy nebo odměny z dohody se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. **Nedosažne-li mzda nebo odměna z dohody zaměstnance minimální mzdy, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek.**

Zásadní změna spočívá v tom, že se mění ustanovení § 111 až 131 ZP a dochází podle novely k jinému způsobu výpočtu minimální mzdy. Zaručená mzda se vztahuje jen na zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP. Jedná se např. o zaměstnance státu, územních samosprávných celků, některých příspěvkových organizací apod.

JINÝ VÝPOČET MINIMÁLNÍ MZDY - Podle novely ZP se bude minimální mzda zjišťovat jiným způsobem. Dříve ji stanovila vláda nařízením v závislosti na růstu inflace, nákladů apod.

Měsíční minimální mzda bude součinem průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospo-

dářství na následující kalendářní rok a koeficientu pro výpočet minimální mzdy. Koeficient pro výpočet minimální mzdy se stanoví tak, aby výsledná výše minimální mzdy byla přiměřená zejména ve vztahu ke kupní síle minimální mzdy s ohledem na životní náklady, obecné úrovni mezd a jejich rozdělení, tempu růstu mezd, dlou-

jeden kalendářní měsíc. Do počtu pracovních hodin se pro tento účel nezahrnují pracovní hodiny, na které připadá při rovnoměrném rozvržení pracovní doby do pětidenního pracovního týdne v kalendářním roce svátek. Výše hodinové minimální mzdy se zaokrouhluje na desetihaléře směrem nahoru. Při jiné délce stanovené týdenní

Rozšiřuje se okruh přestupků na úseku odměňování zaměstnanců, kterých se mohou dopustit zaměstnavatelé, včetně fyzických osob.

hodobému vývoji a míře produktivity. K posouzení přiměřenosti minimální mzdy se použije orientační referenční hodnota 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství. Takto vypočtená výše měsíční minimální mzdy se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru

? **Příklad 1**
V letošním roce je průměrná hrubá mzda v národním hospodářství v částce 43 967 Kč.

Tomu odpovídá měsíční minimální mzda zjištěná podle uvedeného vzorce v částce 20 664 Kč.

Hodinová minimální mzda

pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin se **vypočte jako podíl měsíční minimální mzdy a průměrného počtu pracovních hodin připadajících v kalendářním roce, pro který se výpočet provádí, na**

pracovní doby než 40 hodin podle § 79 odst. 2 a 3 se hodinová minimální mzda zvyšuje úměrně zkrácení týdenní pracovní doby. Zaměstnanec, který má sjednanou kratší pracovní dobu podle § 80 ZP nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční minimální mzda snižuje úměrně odpracované době.

Odhad minimální mzdy

Predikci (prognóza, odhad) průměrné hrubé měsíční minimální mzdy v národním hospodářství vyhlásí do 31. srpna podle § 111 odst. 7 ZP Ministerstvo financí podle § 111 odst. 7 ZP. **Do 30. září pak vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí měsíční a hodinovou minimální mzdu.**

Koeficient pro výpočet minimální mzdy pak stanoví vláda naříze-

ním vždy na období 2 let, počínaje 1. lednem roku, ve kterém má být poprvé použit. Výši tohoto koeficientu je možné měnit před uplynutím uvedeného období, jen pokud dojde k podstatné změně vnitrostátních ekonomických podmínek.

Podle odhadů vývoje průměrných mezd v následujících letech by – jak odhaduje Ministerstvo práce a sociálních věcí – tato mzda měla v roce 2025 stoupnout na 20 600 Kč z dosavadních 18 900 Kč a v roce 2026 by měla dosáhnout 22 100 Kč. Při výpočtu se vychází z dubnové predikce ministerstva financí.

Zaručený plat a skupiny prací

Zaručeným platem je plat, na který zaměstnanci vzniklo právo podle ZP, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo platového výměru. **Bude se uplatňovat u nepodnikatelských subjektů. Tím, že se mění okruh zaměstnavatelů a zaměstnanců, na který se bude zaručený plat vztahovat, se změnilo i pojmové označení: místo mzdy bude plat.**

Základní principy fungování zaručeného platu zůstávají stejné jako za dřívější právní úpravy. Plat těchto zaměstnanců nesmí být nižší, než je příslušná měsíční nejnižší úroveň zaručeného platu. ZP nově stanoví, že zaručený plat se stanoví ve 4 úrovních (skupinách) tak, aby činila v 1. skupině prací 1 násobek minimální mzdy, ve 2. skupině prací 1,2 násobek minimální mzdy, ve 3. skupině prací 1,4 násobek minimální mzdy a ve 4. skupině prací 1,6 násobek minimální mzdy.

Nedosáhne-li plat bez platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné měsíční nejnižší úrovně zaručeného platu, je **zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručeného platu.**

Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin podle § 79 odst. 2 a 3 ZP se hodinová nejnižší úroveň zaručeného platu zvyšuje úměrně zkrácení týdenní pracovní doby. Zaměstnanec, který má sjednanu kratší pracovní dobu podle § 80 ZP nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční nejnižší úroveň zaručeného platu snižuje úměrně odpracované době.

Rozdělení prací do 4 skupin odstupňovaných podle kvalifikační náročnosti vykonávaných prací stanoví vláda nařízením. Rozdělení prací do skupin podle jejich kvalifikační náročnosti bude stanoveno v nařízení vlády: 1. skupina prací (základy vzdělání, základní vzdělání); 2. skupina prací (střední vzdělání, střední s výučním listem); 3. skupina prací (střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání); 4. skupina prací (vyšší odborné vzdělání).

PLATOVÉ TARIFY - Zaměstnanci nepodnikatelských subjektů (viz § 109 odst. 3 ZP) jsou za práci odměňováni platem, nikoliv mzdou. **Výše platu je ovlivněna zařazením zaměstnance do platové třídy a platového stupně podle jejich pracovní náplně (druhu práce) a získané praxe.** Základní postup při zařazování zaměstnanců do platových tříd se stanoví v § 123 odstavec 1 až 3 ZP. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnější práce, jejíž výkon na něm zaměstnavatel požaduje v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. To se týká i vedoucích zaměstnanců. **Podmínky pro použití odchylek (zvláštní platový tarif) jsou uvedeny v nařízení vlády č. 564/2006 Sb.**

Platový tarif (určení platu zaměstnavatelem) je průsečíkem zařazení zaměstnance do platové třídy a platového stupně. Platových stupňů je 12 a jsou odstupňovány

podle délky započitatelné praxe. Do platového stupně 1 jsou zařazeni např. zaměstnanci územních samosprávných celků s praxí do 1 roku, 2 stupeň do 3 let, 3 stupeň do 4 let, 10 stupeň do 27 let, 11 stupeň do 32 let a 12 stupeň nad 32 let. Zaměstnavatelé v oblasti veřejných služeb a správě mohou určit platový tarif zvláštním způsobem v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejvyšší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy.

? Příklad 2

Platový tarif (plat) je pak dán průsečíkem zařazení zaměstnance do platové třídy a platového stupně v příslušné tarifní tabulce.

Odměňování platem např. úředníků ÚSC, se řídí § 122 až 150 ZP a nařízením vlády č. 341/2017 Sb. Tento předpis byl novelizován nařízením vlády č. 300/2019 Sb. Toto NV vychází z § 123 ZP, který stanoví základní postup při zařazování zaměstnanců do platových tříd. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnější práce, jejíž výkon na něm zaměstnavatel požaduje v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě.

Vyšší platový tarif

Podle novely ZP dochází k úpravě stupnice platových tarifů pro příslušný kalendářní rok podle odstavce 6 § 123 ZP. Přihlédne se k povinnostem a omezením při výkonu veřejné správy a služeb a k jeho významu. Platové tarify se zvyšují: v platové třídě 1 tarif 12 140 Kč (dříve 6500 Kč), ve 2. třídě 13 040 Kč (dříve 7110 Kč), ve 3. třídě 13 990 Kč (dříve 7710 Kč), ve 4. třídě 15 020 Kč (dříve 8 350 Kč), v 5. třídě 16 130 Kč (dříve 9 060 Kč), 17 350 Kč (dříve 9 830 Kč), 18 680 Kč (dříve 10 660 Kč), 20 130 Kč (dříve 11 570 Kč), 21 710 Kč (dříve 12 550 Kč), 23 390 Kč (dříve 13 620 Kč), 25 280 Kč (dříve 14 780 Kč), 27 250 Kč (dříve 16 020 Kč), 29 410 Kč (dříve 17 370 Kč), 31 770 Kč (dříve 18 850 Kč), 34 340 Kč (dříve 20 470 Kč) a 37 130 Kč (dříve 22 200 Kč).

Nižší průměrný výdělek

Jestliže průměrný výdělek zaměstnance je nižší než minimální mzda nebo příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy, upraví se podle § 357 odst. 1 ZP na částku odpovídající minimální nebo zaručené mzdě. Stejně se postupuje i při uplatnění pravděpodobného výdělku. Pro výpočet průměrného výdělku je rozhodující hrubá mzda, která byla zaměstnanci zúčtována v předchozím kalendářním čtvrtletí. Při rozhodování, které částky patří do základu pro výpočet průměrného výdělku, je nutné si uvědomit, co se rozumí mzdou. Do základu pro výpočet se započítávají jen částky, které jsou poskytovány za vykonanou práci. Za odpracovanou dobu, kterou se dělí příslušná hrubá mzda, se považuje doba skutečného výkonu práce, za níž přísluší mzda (plat). Jde např. o práci přesčas, dobu účasti na školení či studiu k prohloubení kvalifikace apod.

Do odpracované doby se nezapočítávají zejména překážky v práci, ať již jde o pracovní volno s náhradou mzdy nebo neplacené, dovolená, neomluvená nepřítomnost v práci, náhradní volno za práci přesčas nebo ve svátek, přestávky v práci na jídlo a oddech, studijní volno apod.

Do hrubého výdělku se zahrnuje **mzda, zúčtovaná k výplatě v rozhodném období, bez ohledu na to, zda byla vyplacena až po jeho skončení.** Do hrubé mzdy se však nezahrnují plnění, která nemají povahu mzdy nebo platu, protože nejsou poskytována za práci. Většinou jde o plnění v souvislosti se zaměstnáním, jako např. náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, odměna za pracovní pohotovost, výnosy z kapitálových podílů, plnění věrnostní a stabilizační povahy poskytovaná k pracovním a životním výročím, případně při odchodu do důchodu. Rovněž se do hrubého výdělku nezahrnují částky, které nevyjadřují

pracovní výsledky či výkonnost zaměstnance.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Výše příplatku bude odlišná, jako v dřívější právní úpravě, podle druhu pracoviště. U zaměstnanců podnikatelských subjektů bude tento příplatek ve výši 10 % minimální mzdy. Zaměstnanci, na které se bude vztahovat zaručená mzda a budou pracovat ve ztíženém pracovním prostředí u zaměstnavatele nepodnikatelského typu, dostanou příplatek v rozpětí 5 % až 15 % měsíční minimál-

ní mzdy za každý ztěžující prvek, jako např. hluk, vibrace, ionizující záření, nadměrná teplota apod. Výši příplatku určí zaměstnavatel v rámci stanoveného rozpětí podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

Nevyplacená mzda

Minimální mzda má význam nejen při určování výdělku zaměstnance, ale ovlivňuje i řadu dalších pracovněprávních nároků. Patří mezi ně např. zjišťování příspěvku na zapracování, při přechodu na nový podnikatelský program, při výpočtu podpory v nezaměstnanosti apod. V období, kdy se zaměstnavatel dostává do insolvence a nemůže poskytnout zaměstnanci mzdu za vykonanou práci, přichází „na pomoc“ minimální mzda.

Jedná se o zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, **kteřý v řadě ustanovení používá pojem „minimální mzda“.** Zaměstnanci mohou žádat o vyplacení mzdy úřad práce. V případě, že zaměstnanec uplatňuje nárok na mzdu, úřad práce zjistí, zda na zaměstnavatele, který mzdu nepo-

skytl, byl podán návrh na zahájení insolvenčního řízení. V opačném případě zaměstnanec musí podat návrh na zahájení tohoto řízení.

Má-li zaměstnanec k dispozici doklady nebo důkazy, kterými může být prokázána výše jeho uplatňovaných nároků, může je přiložit k žádosti. Jde např. o pracovní smlouvu, mzdové vyúčtování, mzdový výměr, zápočtový list, potvrzení zaměstnavatele apod. Tento postup může urychlit rozhodování úřadu práce a přinést zaměstnanci dřívější poskytnutí mzdy. Souhlasí-li výše uplatňovaných mzdových nároků s údaji, které úřadu práce poskytuje zaměstnavatel, dostane zaměstna-

K posouzení přiměřenosti minimální mzdy se použije orientační referenční hodnota 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství.

nec mzdu v požadované výši. Nelze-li výši mzdového nároku prokázat, **úřad práce přizná mzdový nárok ve výši odpovídající minimální mzdě platné ke dni podání insolvenčního návrhu.** Pokud se zaměstnanci podaří nesporně prokázat výši požadovaných mzdových nároků později, poskytne mu úřad práce mzdu ve výši rozdílu mezi minimální mzdou a prokázanou částkou.

POZOR NA SANKCE

V souvislosti s novelou ZP č. 230/2024 Sb. byla přijata i úprava v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Rozšiřuje se okruh přestupků na úseku odměňování zaměstnanců, kterých se mohou dopustit zaměstnavatelé, včetně fyzických osob. Jestliže zaměstnavatel – právnická osoba nebo zaměstnavatel – fyzická osoba, neposkytne zaměstnanci mzdu alespoň ve výši minimální mzdy nebo plat ve stanovené výši, nejméně ve výši zaručeného platu, může dostat pokutu od inspektorátu práce až do výše 5 milionů korun.

JUDr. Ladislav Jouza

Pracovní doba a dovolená

– změny v rozvrhu

Právní úprava pracovní doby byla již od zákoníku práce č. 65/1965 Sb, (dále ZP) velmi rigorózní. Byla přijata přesná pravidla pro začátek a konec pracovní doby, její rozvrh, přestávky v práci, dobu odpočinku apod.

Přijetím desítek novel ZP byl režim pracovní doby postupně uvolňován. Flexibilní změny dospěly až do současného stadia, kdy novela ZP č. 230/2024 Sb. s účinností od 1. ledna 2025 přinesla do oblasti pracovní doby flexibilní prvky a řadu ustanovení uvolnila.

Vymezení pracovní doby

Novela ZP nepřináší žádné změny do vymezení pracovní doby v § 78 ZP, proto si připomeňme jeho aktuální základní ustanovení.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES (dále jen směrnice) definuje pracovní dobu tak, že je to jakákoliv doba, během níž zaměstnanec pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo své povinnosti v souladu s vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi. ZP v § 78 odstavec 1 písm. a) uvádí, že **pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.** Touto úpravou došlo v definici pracovní doby k plné transpozici směrnice.

Délka pracovní doby

ZP stanoví pracovní dobu nejvýše 40 hodin týdně a její délka se řídí charakterem pracoviště nebo většinou zaměstnanců. U zaměstnanců:

- pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,
- s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,

- s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38,75 hodin.

Rovnoměrný rozvrh pracovní doby

Pracovní dobu zaměstnavatel zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí **délka směny podle změněného § 83 ZP přesáhnout devět hodin. Tento rozvrh využívají zejména zaměstnavatelé v jednosměnných pracovních režimech.**

V praxi může se jednat o několika typů rovnoměrného rozvržení pracovní doby. Např.

- na každý z 5 dnů je rozvržena stejná délka směny (např. $5 \times 8 = 40$ hodin nebo $5 \times 7,75 = 38,75$ hodiny anebo $5 \times 7,75 = 37,5$ hodiny),
- na některý den nebo některé dny je rozvržena různá délka denní (např. pondělí a úterý po 8 hodinách, středa a čtvrtek po 8, 5 hodinách a v pátek 7 hodin, což je celkem 40 hodin týdně).

Je možná řada různých kombinací v rámci stanovené týdenní pracovní doby. **Je nutné vycházet z praktických možností a podmínek u zaměstnavatele, např. návaznost na dopravní spoje, provozní dobu služeb, otevírací doby obchodů**

pracovní dobu školních a předškolních zařízení apod.

Nerovnoměrný rozvrh pracovní doby

Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout podle § 83 ZP stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny, kdy každý týden je odpracován jiný (různý) počet hodin, je využíván převážně ve vícesměnných a nepřetržitých pracovních režimech, při sezónních pracích a v odvětvích, kde v průběhu kalendářního roku jsou období s větší a s menší potřebou práce.

Nestejná délka pracovní doby v jednotlivých týdnech může znamenat takové rozvržení pracovní doby, **kdy v jednom týdnu je stanovena na všechny dny stejná**

délka směny, v dalším týdnu rovněž stejná délka směny na jednotlivé dny odlišná od předešlého týdne.

Příklad 1
Např. při dvousměnném pracovním režimu při ranní směně (první týden) bude stanoveno 5 × 8 hodin a při odpolední směně (druhý týden) 5 × 7,5 hodiny.

To je v průměru za 2 týdny 38,75 hodiny, což je stanovená týdenní pracovní doba pro zaměstnance, kteří se vzájemně střídají v ranní a odpolední směně.

Při třisměnném pracovním režimu bude stanoveno, že první týden v ranní směně bude pracovní doba 5 × 8 hodin, v odpolední směně bude 5 × 7,5 hodiny a v noční směně bude 5 × 7 hodin, což v průměru za 3 týdny představuje 37,5 hodiny.

V jednom týdnu může být stanovena různá délka směn v jednotlivých dnech, v dalším týdnu rovněž, ale tak, že tento další týden má jinou celkovou délku pracovní doby než týden předešlý nebo následující.

Nerovnoměrný rozvrh pracovní doby je variabilním systémem umožňující flexibilní formy zaměstnávání. Může se jednat o několik typů tohoto rozvrhu pracovní doby:

- nepřetržité provozy v průmyslové výrobě s několika způsoby střídání 7,5 hodinových směn, které zajišťují, aby v průběhu 4 nebo 8 týdnů se odpracovaná doba jednotlivých čtvy vyrovnala s týdenní pracovní dobou stanovenou pro tato pracoviště v rozsahu 37,5 hodiny týdně,
- pracovní režimy v 12 hodinovými střídavými směny s různým kumulováním tří až sedmi dnů pracovního volna v týdenních či několikátýdenních pracovních cyklech (zejména obslužné provozy, rozvodny, teplárny, vrátní, služby, ústavy sociální péče apod.),
- 10 či 12 hodinové směny odpracované po dobu 10 až 18 dnů, se 4 až 7 denním pracovním vol-

nem koncem pracovního cyklu (zejména stavební firmy na odlehklých pracovištích),

- nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v průběhu sezóny či celého roku. Přitom v období zvýšené potřeby práce se směna pohybuje v rozmezí 9 až 10 hodin a v období snížené potřeby práce v rozmezí 6 až 7 hodin (zejména zemědělství, potravinářský průmysl, místní služby apod.).

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY ZAMĚSTNANCEM

Novela ZP č. 230/2024 Sb., s účinností od 1. ledna 2025 umožňuje, **aby si zaměstnanec rozvrhl pracovní dobu sám. Podmínkou je, že zaměstnavatel se zaměstnancem o tom uzavřou písemnou dohodu.** Uvede se v ní, že se nepoužije úprava rozvržení pracovní doby, vyjma § 81 odst. 3 a § 83 ZP. ZP se tak stane pružnějším v možnosti v samorozvrhování směn. Dnes samorozvrhování umožňuje pouze režim práce na dálku a nově bude aplikovatelný i na pracoviště zaměstnavatele. **Pokud se tak zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne, ať si zaměstnanec sám rozhoduje, kdy chce pracovat.**

Výhodné to bude například pro studenty, „dohodáře“, kteří musí trávit čas také ve škole a jejich pracovní výkon nemusí limitovat nutnost být na místě například v kanceláři v určitých hodinách. Fungovat to bude tam, kde zaměstnavatele zajímá především výsledek, nikoli doba strávená na pracovišti.

Průměrná týdenní pracovní doba tohoto zaměstnance musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období a za podmínek, které platí pro nerovnoměrný rozvrh a jsou uvedeny v § 78 odst. 1 písm. m) ZP.

Nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak, uplatní se pro účely překážek v práci, čerpání dovolené, pracovní cesty, poskyto-

vání náhrady mzdy nebo náhradního volna za svátek (§ 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 ZP) a v dalších případech, předem zaměstnavatelem stanovené rozvržení pracovní doby do směn.

Při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanec nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, není-li dohodnuto nebo tímto zákonem, prováděcím právním předpisem vydaným podle § 199 odst. 2 (např. nařízení vlády č. 590/2006 Sb. k důležitým osobním překážkám v práci) anebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.

Skončení dohody

Vlastní rozvržení pracovní doby lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou. **Začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda i výpověď musí být písemná.** Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Nepřetržitý odpočinek a další pracovní poměr

V praxi se často objevují problémy, zda je nutno dodržet zákonný nepřetržitý odpočinek při dalším pracovním poměru nebo při dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Sjedná-li zaměstnanec několik pracovních poměrů, **posuzují se práva a povinnosti z nich vyplývající samostatně, pokud právní předpisy nestanoví jinak. Znamená to, že např. výkon dalšího pracovního poměru na kratší pracovní dobu nemůže ovlivnit délku nepřetržitého odpočinku.** Jeho počátek se posuzuje od skončení směny (pracovní doby) v jednom pracovním poměru, který byl např. sjednán na plně stanovenou týdenní pracovní dobu, do začátku směny v následujícím dni opět v tomto pracovním poměru.