



AKTUÁLNĚ

A

3 | Odměňování zaměstnanců – změny podle nové směrnice EU

JUDr. Ladislav Jouza

6 | Samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem

JUDr. Eva Dandová

10 | Povinný příspěvek na produkty spoření na stáří

Ing. Pavel Novák

PRACOVNÍ PRÁVO

PP

14 | Organizační změny – kdy výpověď z pracovního poměru?

JUDr. Ladislav Jouza

18 | Náhrada majetkové a nemajetkové újmy

JUDr. Ladislav Jouza

21 | Praktická řešení k zákoníku práce

CHYBY, OMYLY, POKUTY

CH

23 | Může (musí) se zaměstnanec obávat nucené práce?

JUDr. Ladislav Jouza

25 | Kontroly prováděné inspektoráty práce

JUDr. Ladislav Jouza

29 | Nové pojmy v zákoně o zaměstnanosti

Mgr. Olga Bičáková

ODMĚŇOVÁNÍ

ODM

33 | Dohoda o pracovní činnosti a daň z příjmů

Ing. Luděk Pelcl

37 | Prodej zděděné a darované nemovitosti zaměstnancem – daňové řešení

Ing. Ivan Macháček

42 | Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

JUDr. Ladislav Jouza

47 | Praktická řešení k odměňování

ODVODY

ODV

49 | Více zaměstnání a postupy ve zdravotním pojištění po změnách

Ing. Antonín Daněk

51 | Oznamování důležitých informací zaměstnavatelem zdravotní pojišťovně

Ing. Antonín Daněk

55 | Zdravotní pojištění – aktuální pravidla

Ing. Luděk Pelcl

59 | Praktická řešení k odvodům

VEŘEJNÁ SPRÁVA

VS

61 | Nový zákon o státních zaměstnancích

JUDr. Ladislav Jouza

65 | Změny některých školních vyhlášek

JUDr. Eva Dandová

68 | Evidence školních úrazů – změny od 1. září 2026

JUDr. Eva Dandová

ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ A ZMĚNY PODLE NOVÉ SMĚRNICE EU

... Zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří utrpěli ztrátu vlivem diskriminace na základě pohlaví, budou mít nárok na kompenzaci. Bude to náhrada zjištěného rozdílu včetně bonusů a dalších příplatků. Podle dosavadní právní úpravy musí diskriminaci ve mzdách prokázat zaměstnanec. Podle nové směrnice EU bude dokazování na straně zaměstnavatele. Musí prokázat, že v odměňování zaměstnance nediskriminoval.

SAMOROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY ZAMĚSTNANCEM

... I v případě rozvrhování pracovní doby samotným zaměstnancem je totiž zaměstnavatel povinen vést evidenci pracovní doby, zaměstnanec např. může zaměstnavateli dodávat výkazy, z nichž zpětně vyplývá, jak si v konkrétní dny rozvrhl pracovní dobu do směn, resp., jak pracoval, lze sjednat i způsob a frekvenci předávání takových výkazů.

POVINNÝ PŘÍSPĚVEK NA PRODUKTY SPOŘENÍ NA STÁŘÍ

... Od 1. ledna 2026 vstoupila v účinnost nová právní úprava povinného příspěvku zaměstnavatele na produkty spoření na stáří, která představuje významnou změnu v oblasti pracovního práva, důchodového zabezpečení i daňového práva. Nový institut byl zaveden zákonem č. 324/2025 Sb., o povinném příspěvku na produkty spoření na stáří, jako součást širší reformy systému ochrany zaměstnanců vykonávajících dlouhodobě fyzicky nebo psychicky náročné práce.

PRODEJ ZDĚDĚNÉ A DAROVANÉ NEMOVITOSTI ZAMĚSTNANCEM – DAŇOVÉ ŘEŠENÍ

... Z prodeje nemovitých věcí zahrnutých v obchodním majetku může vzniknout daňová ztráta, kterou lze uplatnit v rámci stanovení základu daně z příjmů podle § 7 ZDP za příslušné zdaňovací období. Daňovým výdajem jsou rovněž další výdaje poplatníka, související s prodejem nemovitých věcí, jako např. znalecký posudek, poplatky za sepsání kupní smlouvy advokátem, výdaje za inserci apod.

NOVÝ ZÁKON O STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCÍCH

... ZP stanoví v § 41 podmínky, za kterých může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci. Nový zákon o státních zaměstnancích tyto možnosti upravuje odlišně. Uvádí situace, kdy může být zaměstnanec přeložen na jinou práci, změnit pracovní působiště nebo i místo výkonu práce. Může to však být jen na dobu nezbytně nutnou, maximálně na 60 dnů. Zaměstnanec může být přeložen do jiného správního úřadu nebo do jiného organizačního útvaru zaměstnavatele, a to i bez jeho souhlasu.

ZMĚNY NĚKTERÝCH ŠKOLNÍCH VYHLÁŠEK

... Podmínky pro stanovení doby přípravy k ústní zkoušce byly upraveny. V původní verzi měla příprava k ústní zkoušce trvat nejméně 15 minut, nyní platí, pokud to vyžaduje charakter zkoušky, může ředitel školy stanovit prodloužení trvání přípravy k ústní zkoušce, nejdéle na 30 minut.

EVIDENCE ŠKOLNÍCH ÚRAZŮ – ZMĚNY OD 1. ZÁŘÍ 2026

... Pro praxi je důležité, že byla zrušena povinnost zpracovávat záznam o úrazu na žádost. Zpracování záznamů o úrazu na žádost, tj. záznamů, u nichž nebyl dán žádný z „kvalifikovaných důvodů“ jejich závažnosti znamenalo nadbytečnou administrativní zátěž pro školy. Přitom nezpracování záznamu o úrazu nic nemění na právu zákonného zástupce na informace o úrazu (jak vyplývá z § 21 ŠZ). Z toho důvodu byly též odstavce 3 a 4 § 2 vyhlášky zrušeny.

Odměňování zaměstnanců

– změny podle nové směrnice EU

V personální praxi se stále setkáváme s nerovností v odměňování mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Potvrzují to strohá statistická čísla: v zemích západní Evropy jsou nerovnosti v odměňování mužů a žen na stejné pracovní pozici nejvýše okolo 5 %, v České republice je to v soukromé sféře 19 %. Rozdíly jsou i ve výši mzdy, kdy např. u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním je rozdíl ve mzdě 26,2 %, u středoškolsky vzdělaných s maturitou je to 19,3 %.

A

STEJNÉ PODMÍNKY PRO MUŽE A ŽENY - Stejná mzda za stejnou práci a za práci stejné hodnoty znamená, že vykonávající konkrétní muž a žena u jednoho zaměstnavatele stejnou práci, to znamená stejnou ve všech aspektech této práce (stejná složitost, odpovědnost, namáhavost, stejná obtížnost pracovních podmínek, stejné pracovní schopnosti a pracovní způsobilost a stejná pracovní výkonnost a výsledky práce), musí mít tato žena stejnou výši mzdy jako tento muž.

Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy, jak uvádí zákoník práce č. 262/2006 Sb. (dále ZP). Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalos-

tí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci ne-

losti konat danou práci. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Příklad 2
Může žena uplatňovat svůj mzdový nárok v případě diskriminace u soudu?

Žena, která má nižší výdělek než muž, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, může na základě ustanovení § 110 ZP uplatnit u soudu nárok na vyrovnaní tohoto

Zaměstnavatel bude muset sdělit údaj o nástupní mzdě nebo rozmezí nástupní mzdy
pro uchazeče/ky o zaměstnání v inzerci nebo před pohovorem.

bo práci přesčas, podle škodlivosti, zdravotní závadnosti nebo obtížnosti práce dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

Příklad 1
Podle čeho se posuzují pracovní schopnosti a výkonnost zaměstnance?

Pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance se posuzují podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů, popřípadě podle tělesné způsobi-

neoprávněného rozdílu. Oprávněnost rozdílu výše mzdy mezi mužem a ženou je povinen prokázat v případě soudního sporu zaměstnavatel. Musel by pak prokázat, že použil hlediska, která nevedou k výdělkové diskriminaci podle pohlaví, a že podle těchto hledisek byla poskytnuta odpovídající výše mzdy bez ohledu na další hlediska.

Mzda se může lišit podle kvalifikační náročnosti práce dané požadovaným stupněm vzdělání, rozsahem dalšího vzdělání a praktických znalostí a doved-

ností požadovaných pro výkon této práce (podle odborné praxe), podle složitosti předmětu práce (např. podle složitosti technického, technologického zařízení, výroby nebo provozu, informačních, obchodních, ekonomických, správních a jiných systémů) a pracovní činností (např. manipulační a obslužné práce) apod.

Nerovnost v platech

Bylo by naivní se domnívat, že ke mzdové diskriminaci dochází jen v podnikové sféře. **I zaměstnankyně u nepodnikatelských subjektů, včetně veřejné správy, se s tím setkávají. Mají sice při splnění zákonných požadavků (praxe a zařazení práce do třídy) nárok na plat v příslušné třídě, ale diskriminace se projevuje i při zařazování do platových tříd.**

Příklad 3

? K nerovnému zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít i v případě, kdy zaměstnavatel nezařadí – na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících stejnou práci stejné hodnoty – do platové třídy nebo platového stupně v souladu s právními předpisy. (Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 2262/2018.)

Otázkami stejné odměny pro muže a ženy se orgány Evropské unie

zabývaly již několikrát. Poprvé to bylo ve Smlouvě o založení ES ve znění Amsterodamské smlouvy, zejména v čl. 141 (článek 119 starého číslování) a je považována za integrální součást vytvoření a fungování společného trhu. Konkretizována byla směrnicí 75/117/ EEC, podle které tato zásada znamená stejnou odměnu za stejnou práci nebo za práci, které je přiřazena stejná hodnota. **Tato zásada znamená odstranění veškeré diskriminace podle pohlaví ve vztahu ke všem formám a podmínkám odměňování.** Podle judikatury Evropského soudního dvora dopadá směrnice i na případy nepřímé diskriminace (musí existovat objektivně oprávněné faktory zakládající nerovné zacházení, tzn. důvodem takového zacházení nesmí být pouze pohlaví zaměstnanců).

nené faktory zakládající nerovné zacházení, tzn. důvodem takového zacházení nesmí být pouze pohlaví zaměstnanců).

NOVÁ SMĚRNICE EU - Evropská legislativa vyústila v této oblasti v novou směrnici EU z dubna 2023 o transparentnosti v odměňování (směrnice 2023/970, EN EUR-Lex). **Cílem je zamezit diskriminaci, kdy ženy za stejnou či rovnocennou práci dostávají méně zapláceno.** Členské státy EU by podle směrnice měly zajistit dodržování základních práv na stejnou odměnu v rámci celé Evropské unie a zavést celoplošně standardy transparentnosti odměňování. **Podle směrnice mají členské státy EU povinnost, aby zásady ze směrnice zapracovaly do vnitrostátních předpisů.**

Cílem směrnice je zajistit dodržování základních práv na stejnou odměnu v rámci celé Evropské unie a zavést celoplošně standardy transparentnosti odměňování.

POVINNOSTI PODLE SMĚRNICE

Mezi hlavní nové povinnosti bude patřit:

- Zaměstnavatel bude muset sdělit údaj o nástupní mzdě nebo rozmezí nástupní mzdy pro uchazeče/ky o zaměstnání v inzerci nebo před pohovorem. Bude stanoven zákaz dotazovat se uchazečů/ek na mzdovou historii.
- Významná práva stanoví směrnice zaměstnancům: budou mít právo žádat zaměstnavatele o informace dělené podle pohlaví o výši průměrných výdělků ve své kategorii zaměstnání nebo pro skupinu pozic vykonávajících stejnou práci a práci stejné hodnoty. Budou mít též nárok požadovat údaje o kritériích, podle kterých zaměstnavatel určuje výši mzdy a kariérní postup. Tato kritéria zároveň musí být prokazatelně z hlediska věku neutrální a objektivní.

§ 110 zákona č. 262/2006 Sb.

Cit. na straně 3

(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

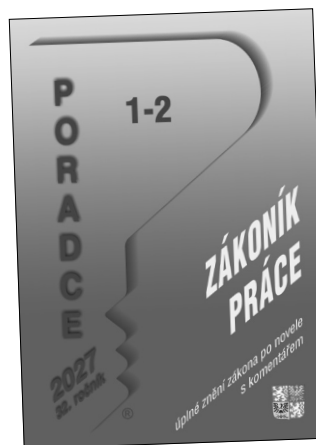
(2) Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Zákoník práce po novelách s komentářem



zaměstnavatelům, mzdovým účetním, personalistům, podnikatelům, manažerům, ekonomům ...



VYDAVATELSTVÍ
PORADCE
radi, řeší problémy
vydává publikace

**Poradce 2027 - zákony
s komentáři po novelách**



Rádi odpovíme na Vaše otázky
tel.: 558 731 125,
558 731 126, 732 708 627
abo@i-poradce.cz www.i-poradce.cz

Nahlašovací mzdové povinnosti zaměstnavatelů

Společnosti (zaměstnavatelé) s více než 250 zaměstnanými budou mít nově povinnost každoročně nahlásit svůj interní rozdíl v odměňování žen a mužů. Menší organizace s více než 150 zaměstnanými budou tuto povinnost plnit jednou za tři roky. Dva roky po uplynutí transpoziční lhůty (do 1. června 2028) bude požadavek hlásit vnitřní Gender Pay Gap (GPG) rozšířen na zaměstnavatele s více než 100 zaměstnanými. Pokud bude zjištěn rozdíl v odměňování činit více než 5 % a nebude odůvodnitelný objektivními zákonnými kritérii, zaměstnavatel bude nucen provést posouzení stavu odměňování, a to společně se zástupci zaměstnaných (zpravidla odborová organizace).

Ve prospěch zaměstnance

Zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří utrpěli ztrátu vlivem diskriminace na základě pohlaví, budou mít **nárok na kompenzaci. Bude to náhrada zjištěného rozdílu včetně bonusů a dalších příplatků.**

Podle dosavadní právní úpravy musí diskriminaci ve mzdách prokazovat zaměstnanec. Podle nové směrnice EU bude dokazování na straně zaměstnavatele. Musí prokázat, že v odměňování zaměstnance nediskriminoval. Proto bude zákonodárnými orgány novelizován občanský soudní řád č. 99/1963 Sb. Úprava obráceného důkazního břemene, kdy je neexistenci porušování rovnosti povinen prokazovat zaměstnavatel, bude tak pokrývat právní situace v možné diskriminaci.

NOVÁ PRÁVA ZAMĚSTNANCŮ

Směrnice EU přináší další nová práva zaměstnanců v oblasti odměňování. Mezi hlavní nové povinnosti patří:

- Bude povinný údaj o nástupní mzdě nebo rozmezí nástupní mzdy pro uchazeče/ky zaměstnání v inzerci nebo před pohovorem (výběrovým říze-

ním). Bude zakázáno dotazovat se uchazečů/ek na mzdovou historii.

- Zaměstnaní budou mít právo žádat zaměstnavatele o informace dělené podle pohlaví o výši průměrných výdělků ve své kategorii zaměstnání nebo pro skupinu pozic vykonávajících stejnou práci a práci stejné hodnoty.
- Budou mít též nárok požadovat údaje o kritériích, podle kterých zaměstnavatel určuje výši mzdy a kariérní postup. Tato kritéria zároveň musí být prokazatelně genderově neutrální a objektivní.

Novely dalších předpisů

Zpracování mzdových zásad z nové směrnice EU si vyžádá radikální novelizaci pracovněprávních i dalších předpisů. Nejedná se jen o zákoník práce, ale např. i o právní úpravu občanského soudního řádu, kolektivních smluv, platových předpisů v oblasti veřejné správy apod. Rovněž by se měla zintenzivnit kontrola inspektorátu práce na pracovištích např. tím, že budou mít u zaměstnavatele k dispozici **vnitřní mzdový předpis**, za jehož pomoci budou kontrolní orgány posuzovat rovnost v odměňování u konkrétního zaměstnavatele. Z legislativního hlediska by tím byla rozšířena kontrolní pravomoc inspektorátu práce podle zákona č. 251/2005 Sb. To bude vyžadovat hlubší rozsah kontroly, neboť již podle současné právní úpravy jsou zaměstnavatelé povinni předložit kontrolním orgánům potřebné pracovněprávní písemnosti.

Kdy nastanou změny

Základní změny v odměňování by měly nabýt účinnosti od 1. ledna 2027. Povinnosti spojené se zpracováním zpráv o rozdílech v odměňování začnou platit od roku 2028 u zaměstnavatelů se 150 a více zaměstnanci. Menších zaměstnavatelů o velikosti 100 až 149 zaměstnanců se to bude týkat až od roku 2031.

JUDr. Ladislav Jouza

Samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem

V obecné rovině platí, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. Zaměstnavatel s přihlédnutím k technologickým, provozním, ekonomickým a dalším podmínkám rozhodne nejen o stanovené týdenní pracovní době, jednosměnném či vícesměnném pracovním režimu (a to třeba i různě pro jednotlivá pracoviště, organizační jednotky či provozy), ale i o začátku, případném rozdělení směn a pochopitelně i o jejich skončení.

Zaměstnavatel musí zaměstnancům určit v rámci rozvrhování pracovní doby

vždy přesný začátek i konec směny nebo jejich jednotlivých částí. Zaměstnavatel nemusí nutně rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu do 5denního pracovního týdne. Ať už však hodlá rozvrhovat pracovní dobu zaměstnanci jakkoliv, musí vždy dbát na dodržení kogentních ustanovení týkajících se čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech, nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu i na dodržení maximální délky směny a rozsahu stanovené týdenní pracovní doby či sjednané kratší pracovní doby zaměstnance. Rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací (pokud u zaměstnavatele působí), protože jde o opatření, které se týká většího počtu zaměstnanců, popř. toto rozvržení může být samozřejmě dohodnuto v kolektivní smlouvě. Rozvržení pracovní doby nesmí být v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

Výjimku z obecné pravomoci zaměstnavatele určovat zaměstnanci začátek a konec směn tvoří pružné rozvržení pracovní doby, poměrně přelomový do zákoníku práce s účinností 1. ledna 2025 zavedený institut tzv. samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem komplexně uprave-

ný v § 87a ZP a institut sdíleného pracovního místa, který je upraven v § 317a ZP. Pokud zaměstnavatel uplatňuje pružné rozvržení pracovní doby, pak pouze stanoví tzv. provozní dobu, ve které je možné pružné rozvržení realizovat, a také úsek či úseky základní pracovní doby, ve kterých je zaměstnanec povinen být na pracovišti a vykonávat pro zaměstnavatele práci.

Předmětem častých nedorozumění je ustanovení § 81 odst. 3 ZP, podle kterého je zaměstnanec povinen být na svém pracovišti na začátku směny a odcházet z něho po skončení směny. Toto ustanovení je třeba vykládat tak, že nepostačí, jestliže je zaměstnanec na začátku směny v areálu zaměstnavatele, přičemž cesta od hlavního vchodu na jeho pracoviště trvá např. dalších 15 a více minut (což je v automobilkách či na velkých stavbách zcela běžné). Je-li evidence pracovní doby v rozporu se zákoníkem práce prováděna již při vstupu zaměstnanců do objektu zaměstnavatele, musí zaměstnanec počítat s časovou rezervou, aby byl včas na svém pracovišti připraven k výkonu práce.

Podrobnosti o nutnosti včasné přítomnosti zaměstnanců na pracovišti a jejich kontrole by měly být vždy upraveny v pracovním řádu či dány jednostranným pokynem zaměstnavatele. Doba převlékání a přípravy k výkonu práce

se do pracovní doby přímo ze zákona nezapočítává a nemůže být tedy vnímána bez dalšího ani jako výkon práce přesčas. Není však zřejmě vyloučeno, aby bylo sjednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, že se doba převlékání a přípravy k samotnému započítání výkonu práce na pracovišti nebo osobní očištění po ukončení práce na pracovišti započte na základě právní fikce (neboť v tomto případě se rozhodně nejedná o výkon práce) do pracovní doby. Je však třeba poznamenat, že správnost tohoto závěru je značně relativizována rozhodnutími Soudního dvora EU, ze kterých plyne, že pojem pracovní doby je autonomním pojmem evropského práva, který je nutné vykládat ve všech členských státech stejně, a není možné se od ní na základě vnitrostátní právní úpravy ani na základě ujednání subjektů pracovněprávního vztahu odchýlit, a to ani ve prospěch zaměstnance. Možnost započtení výše uvedených dob na základě právní fikce do pracovní doby je tedy v současnosti minimálně výkladově sporná.

Příklad
Jako vhodný příklad, jak by se neměl chovat zaměstnavatel, jehož vůlí je efektivně využívat pracovní dobu zaměstnanců, může posloužit příběh o zaměstnavateli v daných souvislostech nedostatečně kontrolovaném administrativním pracovníkovi bankovního domu, který sice

vždy projde „evidenčním turniketem“ 20podlažní výškové budovy, určitou chvíli bude čekat na výtah, poté pojedě několik minut do „svého“ 16patra, a než dojde na své pracoviště, zapne PC a začne pracovat, uplyne minimálně 10 minut. Při odchodu ze zaměstnání se bude opakovat totéž, tedy dohromady 20 minut denně, což představuje v průměru 8 hodin měsíčně, tedy jednu směnu v průměrné standardní délce, po kterou zaměstnanec nepracuje, ač dostává za tuto dobu od zaměstnavatele mzdu. Je tedy zejména na zaměstnavateli, jak k této věci přistoupit a veškerý rozsah pracovní doby zaměstnanců efektivně využívat.

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY ZAMĚSTNANCEM - Jedna z posledních novel zákoníku práce provedená zákonem č. 230/2024 Sb. s účinností 1. ledna 2025 vyjasnila problematiku možnosti rozvrhování pracovní doby samotným zaměstnancem. Jedná se o zásadní novinku v právní úpravě rozvrhování pracovní doby, která je obsažena v novém § 87a ZP. Konečně tak zákonodárce vnesl jasno do poměrně argumentačně bouřlivých vod, kdy v pracovněprávní doktríně nepanovala shoda na tom, zda dřívější právní úprava dovoluje sjednat tzv. samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem, pokud je práce vykonávána na pracovišti zaměstnavatele.

Prostřednictvím § 87a odst. 1 ZP je s účinností od 1. ledna 2025 **výslovně umožněno zaměstnavateli a zaměstnanci sjednat písemnou dohodu o tom, že si zaměstnanec bude rozvrhovat pracovní dobu do směn sám, a to za podmínek, které byly mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednány.** Jedná se o obecnou právní úpravu, kterou je možné aplikovat jak v případě výkonu práce zaměstnance na pracovišti, tak i při výkonu práce mimo pracoviště, tj. při výkonu práce na dálku. Příslušnou dohodu o samorozvrhování může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít v rámci všech typů pracovněprávních vztahů, tj. jak se zaměstnancem

v pracovním poměru, tak se zaměstnancem činným na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohoda může být uzavřena mezi stranami pracovněprávního vztahu samostatně, nebo může být i součástí samotné pracovní smlouvy či příslušné dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zda bude dohoda uzavřena samostatně, nebo naopak bude součástí pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pak nemá žádný vliv na její vypověditelnost ve smyslu § 87a odst. 3 ZP.

Podmínky při samorozvrhování

Byť zákoník práce výslovně nestanoví žádné obligatorní podstatné obsahové náležitosti dohody o samorozvrhování, rozhodně zákonodárce předpokládá, že budou **mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuty alespoň nějaké podmínky, za kterých si bude zaměstnanec moci sám rozvrhovat pracovní dobu do směn.** To ostatně vyplývá i z výslovné dikce § 87a odst. 1 ZP.

Jako vhodné a praktické se jeví sjednat následující:

- Zaměstnanec je při rozvrhování pracovní doby do směn povinen dodržovat minimální standardy obsažené v části čtvrté zákoníku práce (zaměstnanec by si totiž rozhodně měl směnu rozvrhnout tak, aby byl zajištěn např. minimální denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu, aby čerpal zákonné přestávky na jídlo a oddech, bezpečnostní přestávky, aby byla dodržena maximální délka směny atd.). Zaměstnavatel by si totiž měl v dané souvislosti uvědomit, že je to on, kdo je i při aplikaci režimu podle § 87a ZP odpovědný za to, že budou tyto minimální standardy dodrženy, z čehož současně plyne, že by měl povinnost dodržování těchto standardů při samorozvrhování nejen se zaměstnancem sjednat, ale jejich dodržování následně i průběžně kontrolovat, a to typicky na základě sledování výkonu prá-

ce zaměstnance v reálném čase příp. doloženým i výkazy předložené zaměstnancem.

- Zaměstnanec si nesmí rozvrhnout pracovní dobu v noci, sobotu a neděli, ve svátky atd. (pokud tedy zaměstnavatel výkon této práce v těchto časových obdobích výslovně nepotřebuje). Zaměstnavatel se tak vyhne placení příplatků, které by byly závislé pouze na skutečnosti, že si zaměstnanec z vlastní vůle na tato časová období úmyslně práci rozvrhne.
- Zda si zaměstnanec má rozvrhovat stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu rovnoměrně, nebo naopak nerovnoměrně, a jak dlouhé bude v tomto případě vyrovnávací období.
- Součinnost zaměstnance při vedení pracovní doby. **I v případě rozvrhování pracovní doby samotným zaměstnancem je totiž zaměstnavatel povinen vést evidenci pracovní doby,** zaměstnanec např. může zaměstnavateli dodávat výkazy, z nichž zpětně vyplýne, jak si v konkrétní dny rozvrhl pracovní dobu do směn, resp., jak pracoval, lze sjednat i způsob a frekvenci předávání takových výkazů. Musí se jednat o výkazy práce reflektující její reálný výkon v příslušném čase, nikoliv o fiktivní výkazy, které by pouze korespondovaly s požadavky zákoníku práce, avšak nereflektovaly, kdy došlo k reálnému výkonu práce. Na pracovišti zaměstnavatele bude provádění evidence pracovní doby snazší, neboť konkrétní časové úseky odpracované doby a tomu odpovídající vykonané práce zaměstnancem může zaměstnavatel zkontrolovat a zaznamenat sám.
- Situace, ve kterých se nebude postupovat podle tzv. záložního rozvrhu podle § 87a odst. 2 písm. c) ZP, a to i přes to, že ho zaměstnavatel pro příslušné zákonem stanovené instituty musí vytvořit a v obecné rovině ho aplikovat.