

Nařízení vlády č. 120/2023 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 59/2015 Sb., o služebních tarifech a o zvláštním příplatku pro vojáky z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Účinnost: 1. červenec 2023. Druhy služebních činností, jejichž výkon zakládá nárok na zvláštní příplatek, se ve III. rizikové skupině doplňují o některé další služební činnosti (zejména o hasičské práce a činnosti pozemního vojenského leteckého personálu).



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

Mgr. Karolina Konečná, advokátní koncipientka v kanceláři Mgr. Michala Vrajíka
JUDr. Radim Marada, advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 815/2022 ze dne 20. prosince 2022

Témata: Náhrada platu; průměrný výdělek

Druhé čtvrtletí roku 2007 je rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku žalobkyně pro účely náhrady platu, která jí příslušela z důvodu překážek v práci na straně žalované od 1. července 2007 do 31. prosince 2017, pouze pro náhradu za překážky, které vznikly od 1. července 2007 do 30. září 2007. Jde-li o náhradu za překážky po 30. září 2007, je rozhodným obdobím vždy kalendářní čtvrtletí, které předchází čtvrtletí, v němž překážky vznikly. Protože žalobkyně v dalších rozhodných obdobích neodpracovala alespoň 21 dnů, neboť žalovaná jí od 1. července 2007 nepřidělovala práci, je třeba v nich použít pravděpodobný výdělek.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3104/2022 ze dne 20. prosince 2022

Témata: Náhrada škody; nerovné zacházení

Nelze vyloučit, že by žalobce bonusy jako nenárokovou složku mzdy neobdržel, i kdyby žalovaný vůči němu neporušil právní povinnost tím, že s ním neplatně rozvázal pracovní poměr a nepřiděloval mu práci. U nenárokové složky mzdy není dána příčinná souvislost mezi vznikem škody a protiprávním jednáním, neboť není prokázáno a ani nemůže být, že pokud by žalobce pro žalovaného konal práci, bonusová složka mzdy by mu byla přiznána, ačkoliv se tak u zaměstnanců žalovaného zpravidla děje.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3559/2021 ze dne 21. prosince 2022

Témata: Přejedání práv a povinností; výpočet odstupného

Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku pro účely stanovení odstupného v případě zaměstnance, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu § 339a odst. 2 zákoníku práce, je kalendářní čtvrtletí předcházející nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2511/2022 ze dne 11. ledna 2023**Téma: Práce přesčas**

Práci přesčas automaticky není jakákoliv práce mimo stanovenou pracovní dobu, ale pouze práce, kterou zaměstnavatel nad rámec stanovené týdenní pracovní doby nařídil jako přesčas nebo ke které zaměstnanec obdržel souhlas (zaměstnavatel a zaměstnanec se na ní dohodli, a to písemně, ústně, příp. mlčky). Práce přesčas nemůže být bez jasného rozlišení, že se jedná o práci přesčas, uvedena v rozvrhu směn. Pokud zaměstnanec požádá o práci mimo pracovní dobu výměnou za pracovní volno, tj. napracovává si volno, práce se za přesčas nepovažuje.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2168/2022 ze dne 18. ledna 2023**Témata: Porušení povinností zaměstnancem; výpověď**

Pro posouzení platnosti výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce není podstatné, kolik z jednání označených ve výpovědi jako porušení pracovních povinností bylo skutečně v řízení jako porušení pracovních povinností posouzeno, ale to, zda zjištěné porušení povinností dosahuje (ve svém souhrnu dosahují nebo alespoň jedno z nich dosahuje) takové intenzity, že může být podřazeno pod pojmy méně závažné porušení pracovních povinností, závažné porušení pracovních povinností nebo porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2618/2022 ze dne 18. ledna 2023**Témata: Okamžité zrušení pracovního poměru; určitost právního jednání**

Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru spočívající v šikanózním chování žalobce (*propuštěného zaměstnance – pozn. autorů*) vůči zaměstnancům oddělení veřejných zakázek a rovněž vůči P. P. je nedostatečně skutkově vymezený, neboť v prvním případě nelze ani seznat, vůči jakým osobám se měl šikanózního jednání dopouštět, ani jakým způsobem, a v případě P. P. je sice vymezena osoba, nicméně nebylo nikterak uvedeno, jakým způsobem tak žalobce činil a jakého konkrétního porušení pracovních povinností se měl dopustit.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3523/2022 ze dne 18. ledna 2023**Témata: Kritika; porušení povinností zaměstnancem**

Předpokladem přípustné kritiky (*nezakládající porušení povinností zaměstnancem – pozn. autorů*) je věcnost a konkrétnost, ale též přiměřenost. Vzhledem ke zvolené formě vyjadřování se jednalo především o kritiku nepřiměřenou, kdy z hrubého a urážlivého obsahu e-mailů, které žalobce rozeslal desítkám zaměstnanců žalované, číší neúcta žalobce k nadřízenému, je zřejmé znevažování děkana a jeho kroků ve funkci i odmítání podřízenosti se této osobě, a kdy užití výrazy a stylizace e-mailů jsou způsobily snížit vážnost funkce a osoby děkana.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 474/2021 ze dne 20. ledna 2023**Témata: Výpověď; ochrana odborového funkcionáře**

Odvolací soud svůj závěr o tom, že na žalované nebylo možno spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala (*z hlediska posouzení podle § 61 odst. 4 zákoníku práce – pozn. autorů*), nemohl založit na jím zvažovaných okolnostech (že cílem O. o. C. s. p. s. K. nebylo hájení práv všech zaměstnanců žalované tak, jak bylo touto odborovou organizací deklarováno). Soudy nepřisluší posuzovat (odvolacím soudem nesprávně zohledněné) důvody, které vedly k založení odborové organizace, nebo přístup odborové organizace k uplatňování svých práv u zaměstnavatele a k přijímání nových členů.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2824/2022 ze dne 20. ledna 2023**Témata: Porušení povinností; odvolání ředitele školy**

Soud při zkoumání, zda došlo k porušení nebo nesplnění právních povinností vyplývajících z vykonávané funkce ředitele školské právnické osoby závažným způsobem, může přihlídnout k osobě ředitele, k jeho dosavadnímu postoji k plnění právních povinností, k době a situaci, v níž došlo k porušení nebo nesplnění právních povinností, k míře zavinění, ke způsobu

a intenzitě porušení konkrétních povinností, k důsledkům porušení právních povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním ředitel způsobil zaměstnavateli škodu, apod.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2100/2022 ze dne 24. ledna 2023

Témata: Výpověď; žádost o předchozí souhlas

Zaměstnavatel není povinen v žádosti o předchozí souhlas odborové organizace podle § 61 odst. 2 zákoníku práce uvést (konkrétní) výpovědní důvod ani jinak blíže zdůvodňovat, proč k výpovědi z pracovního poměru hodlá přistoupit, a není ani povinen odborové organizaci sdělovat (zdůvodňovat), zda (popř. z jakého důvodu) na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance nadále zaměstnával. Je na úvaze odborové organizace, jak se k žádosti zaměstnavatele postaví.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2369/2022 ze dne 26. ledna 2023

Témata: Konto pracovní doby; stálá mzda

V případě, že je souhrn práv zaměstnance na dosaženou mzdu vyšší než souhrn stálých mezd vyplacených v průběhu vyrovnávacího období, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit tento rozdíl. V opačném případě – pokud součet stálých mezd zaměstnance za vyrovnávací období přesáhne výslednou částku dosažené mzdy – neukládá zákoník práce zaměstnanci povinnost vrátit tento rozdíl ve vyplacené mzdě zaměstnavateli a zaměstnavatel není oprávněn vyplacení takového rozdílu po zaměstnanci požadovat, a tedy jej ani srazit z jeho mzdy.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3256/2022 ze dne 26. ledna 2023

Téma: Doručování zaměstnancem zaměstnavateli

Písemnosti zaměstnance určené jeho zaměstnavateli se doručují zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele, a to statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, popř. každému vedoucímu zaměstnanci, který je nadřazen zaměstnanci, o jehož písemnost jde, ale i jakýmkoliv jiným způsobem, kterým se rovněž dostanou do sféry dispozice zaměstnavatele, např. prostřednictvím držitele poštovní licence nebo každé fyzické osoby, která bude ochotna doručení provést.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 744/2021 ze dne 27. ledna 2023

Témata: Započtení pohledávky; srážky ze mzdy

Jednostranné započtení pohledávky zaměstnavatele na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu není přípustné, i kdyby byly dodrženy zákonné limity vyplývající z § 278 a § 279 odst. 1 o. s. ř. Zaměstnavatel je oprávněn započíst svou pohledávku na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu a provést srážku ze mzdy za účelem uspokojení svého nároku jen na základě dohody o srážkách ze mzdy se zaměstnancem.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2790/2022 ze dne 27. ledna 2023

Témata: Výpověď; lékařský posudek

Pro platnost výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. e) zákoníku práce je určující objektivní zjištění, že zaměstnanec nebyl ke dni doručení výpovědi z pracovního poměru schopen z příčiny dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti z důvodu obecného onemocnění výkonu práce podle pracovní smlouvy, a to bez ohledu na závěry lékařského posudku, který byl k doložení existence výpovědního důvodu zaměstnavatelem použit, anebo (dokonce) bez ohledu na závěry rozhodnutí, vydaného v přezkumném řízení podle § 46 nebo § 47 zákona č. 373/2011 Sb.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3158/2022 ze dne 3. února 2023

Téma: Výpověď

Okolnost, zda, popř. jak zaměstnavatel důvod (*důvod výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci – pozn. autorů*) právně kvalifikoval, není sama o sobě významná. Není tedy

rozhodující, jak zaměstnavatel důvod výpovědi právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je vymezeným skutkem naplněn.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3761/2021 ze dne 7. února 2023

Témata: Náhrada škody zaměstnavatelem; daň z příjmů

Zaplatil-li zaměstnanec vyšší daň z příjmů fyzických osob jenom proto, že mu zaměstnavatel vyplatil náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náležející mu za delší časové období po lhůtě splatnosti jednorázově, vznikla tím zaměstnanci škoda, za kterou zaměstnavatel odpovídá podle § 187 odst. 2 zákoníku práce (*nyň srov. § 265 odst. 2 zákoníku práce*).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2536/2022 ze dne 7. února 2023

Témata: Výpověď; dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti

Kdyby se pak účastníci podle tohoto ujednání v následujícím období řídili, mohl by tak být odůvodněn závěr, že žalovaná byla povinna přidělovat žalobkyni práci pouze v rámci jedno-směnného denního režimu. V takovém případě by se ovšem lékařský posudek o zdravotní způsobilosti žalobkyně k práci ze dne 26. února 2016 (o který se opírá předmětná výpověď) nevyjadřoval k „dosavadní“ práci, kterou žalobkyně u žalované vykonávala, a vůči žalobkyni by tak nemohl představovat podklad pro platnou výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1288/2022 ze dne 22. února 2023

Témata: Doba určitá; přeměna na dobu neurčitou

Aby mohlo dojít ke změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou (*podle § 65 odst. 2 zákoníku práce – pozn. autorů*), musí být současně splněny dvě podmínky. První podmínkou je pokračování zaměstnance v konání prací i po uplynutí sjednané doby a druhou podmínkou je vědomí zaměstnavatele o této skutečnosti. S vědomím zaměstnavatele koná zaměstnanec práci vždy, jestliže zaměstnavatel (nadřízený vedoucí zaměstnanec) o pokračování v práci zaměstnancem ví (byl o něm informován), aniž by mu v tom zabránil.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3405/2022 ze dne 22. února 2023

Téma: Organizační změna

Není možno považovat za relevantní organizační změnu ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce přijetí nového zaměstnance na místo zaměstnance, který je v dlouhodobé pracovní neschopnosti. Skutečnost, že žalovaná v době pracovní neschopnosti žalobkyně přijala na její pracovní místo jiného zaměstnance, nemůže představovat organizační změnu. Uvedená skutečnost znamená pouze to, že pracovní místo, dříve zastávané žalobkyní, budou zastávat po návratu žalobkyně po ukončení dočasné pracovní neschopnosti dva zaměstnanci.

... NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 83/2022 ze dne 7. března 2023

Témata: Služební poměr; zdravotní způsobilost

Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon dosavadní služby je třeba odlišit od pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon státní služby obecně, tedy na jakémkoliv služebním místě. Z lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k výkonu služby, na jehož základě má služební orgán rozhodnout o skončení služebního poměru podle § 72 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě, bez předchozího zařazení mimo službu, musí být jednoznačně seznatelné, že pozbytí zdravotní způsobilosti se vztahuje nejen k výkonu dosavadní služby na stávajícím místě, ale k výkonu služby obecně.

Rozsudek sp. zn. 1 As 253/2022 ze dne 8. března 2023**Témata: Voják z povolání; rozkaz nadřízeného**

Zákon o vojácích z povolání v § 48 odst. 3 umožňuje neuposlechnout rozkaz pouze v případě, že by jeho splněním voják spáchal trestný čin. V případě, že byl žalobci dán rozkaz, byť v nesprávné formě a nepříslušným nadřízeným služebním funkcionářem, nemůže mu být kladeno k tíži, pokud jej splní. Neobstojí ani tvrzení stěžovatele, že o formálních nedostatcích rozkazu žalobce musel vědět. Námitku týkající se vlivu nedostatku formy rozkazu na nárok na vyplacení tzv. zástupného považuje Nejvyšší správní soud za nedůvodnou.

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 321/2021 ze dne 14. března 2023**Témata: Zaměstnávání cizinců; dohoda o provedení práce**

Nemůže-li být povolení k zaměstnání vydáno po předložení dohody o provedení práce a je-li zároveň povolení k zaměstnání podmínkou *sine qua non* pro zaměstnání cizince, neumožňuje zákon o zaměstnanosti zaměstnávat cizince na základě dohody o provedení práce. Pokud stěžovatelka cizince zaměstnávala na základě dohody o provedení práce (namísto k žádosti o vydání povolení k zaměstnání přiložené pracovní smlouvy), postupovala v rozporu se zákonem o zaměstnanosti.

Rozsudek sp. zn. 10 As 403/2021 ze dne 24. dubna 2023**Témata: Služební poměr; služební pohotovost**

Celý režim 12/12 sloužil k nepřetržitému zabezpečení služeb LZS a SAR. Vojáci v režimu služební pohotovosti v té době (od 19:00 do 7:00) představovali jediné členy letky připravené k provádění úkolů služeb LZS a SAR. Tímto způsobem velitelství letky plánovaně zajišťovalo její provoz v průběhu celého roku. Podstatou služeb LZS a SAR je neustálá připravenost ke vzletu vrtulníku (v časových limitech 4, resp. 10 minut), přestože k němu fakticky nemusí dojít (v *posuzovaném případě tak šlo o výkon služby, nikoliv o služební pohotovost – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 235/2021 ze dne 25. dubna 2023**Téma: Závislá práce**

K naplnění znaku nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance (*což je jeden ze znaků závislé práce – pozn. autorů*) nepostačí, spolupracují-li dva živnostníci po delší dobu tak, že zakázky zajišťuje, pokyny ke zpracování uděluje a odměnu rozděluje vždy jeden z nich. Hranicí, kdy nelze jednu osobu označit za ekonomicky závislou na jiné, je schopnost osoby (intelektuálně, odborně, jazykově či jinak podmíněná) si podnikáním samostatně zajistit příjem i v případě, kdy nebude zajišťován dlouhodobým spolupracovníkem. Pokud schopnost nemá, je uzavření pracovněprávního vztahu v jejím zájmu (*a jde tedy o závislou práci – pozn. autorů*).

... ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. III. ÚS 606/23 ze dne 11. dubna 2023**Témata: Výpověď; důkazní břemeno**

Jakkoliv lze přisvědčit stěžovateli, že není nezbytně nutné, aby zaměstnavatel uváděl i konkrétní nemoc, postižení či diagnózu, která jej vedla k podání výpovědi podle § 52 písm. e) zákoníku práce, v případě, vyskytnou-li se pochybnosti o tom, že zdravotní způsobilost zaměstnance k výkonu pracovní činnosti spočívala výhradně v obecném onemocnění, je zaměstnavatel povinen prokázat, že k pracovní nezpůsobilosti nevedl jiný důvod.

... SOUDNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek C-270/21 ze dne 2. března 2023

Téma: Regulované povolání

Článek 3 odst. 1 písm. a) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES musí být vykládán v tom smyslu, že povolání, pro něž vnitrostátní právní úprava stanoví podmínky způsobilosti umožňující přístup k němu nebo jeho výkon, avšak ponechává zaměstnavatelům pravomoc posoudit, zda jsou tyto podmínky splněny, se nepovažuje za „regulované povolání“ ve smyslu tohoto ustanovení.

Rozsudek C-410/21 a C-661/21 ze dne 2. března 2023

Témata: Sociální zabezpečení; osvědčení A1

Článek 5 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 musí být vykládán v tom smyslu, že osvědčení A1 vydané příslušnou institucí členského státu váže instituce a soudy členského státu, v němž je práce vykonávána, a to i v případě, že v návaznosti na žádost o přezkum a o odebrání zaslanou příslušnou institucí tohoto členského státu vydávající instituci tato informovala o pozastavení závazných účinků tohoto osvědčení do doby, než o této žádosti s konečnou platností rozhodne.

Rozsudek C-477/21 ze dne 2. března 2023

Témata: Denní odpočinek; týdenní doba odpočinku

Článek 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES musí být ve světle čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie vykládán v tom smyslu, že denní odpočinek stanovený v čl. 3 směrnice není součástí týdenní doby odpočinku podle čl. 5, ale k této době se přičítá. Článek 3 směrnice musí být ve světle čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie vykládán v tom smyslu, že je-li pracovníkovi poskytnuta týdenní doba odpočinku, má pracovník rovněž nárok na dobu denního odpočinku, která předchází týdenní době odpočinku.

Rozsudek C-34/21 ze dne 30. března 2023

Téma: Ochrana osobních údajů

Ustanovení čl. 88 odst. 1 a 2 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 musí být vykládána v tom smyslu, že použití vnitrostátních předpisů přijatých k zajištění ochrany práv a svobod zaměstnanců ve vztahu ke zpracování jejich osobních údajů v souvislosti se zaměstnáním musí být vyloučeno, pokud tyto vnitrostátní předpisy nedodrží podmínky a meze stanovené čl. 88 odst. 1 a 2, ledaže uvedená ustanovení představují právní základ uvedený v čl. 6 odst. 3 tohoto nařízení, který splňuje požadavky stanovené tímto nařízením.

Rozsudek C-650/21 ze dne 20. dubna 2023

Témata: Služební poměr; rovné zacházení

Články 1, 2 a 6 směrnice 2000/78/ES ve spojení s čl. 21 Listiny základních práv Evropské unie nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že doby učňovského vzdělávání se v rámci stanovení srovnávacího rozhodného data zohledňují v celém rozsahu, pouze pokud byl dotčený zaměstnanec státem přijat do zaměstnání po určitém datu, zatímco doby učňovského vzdělávání se zohledňují v polovičním rozsahu, přičemž podléhají paušálnímu odpočtu, pokud byl dotčený zaměstnanec státem přijat do zaměstnání před tímto datem.

Rozsudek C-52/22 ze dne 20. dubna 2023

Témata: Starobní důchod; rovné zacházení

Článek 2 odst. 1 a odst. 2 písm. a) a b), jakož i čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že za účelem postupného sblížení důchodového systému úředníků s obecným důchodovým systémem dochází k první úpravě výše

starobního důchodu jedné kategorie úředníků od druhého kalendářního roku následujícího po vzniku nároku na důchod, zatímco u jiné kategorie úředníků k uvedené úpravě dochází od prvního kalendářního roku následujícího po vzniku uvedeného nároku.

Rubrika slouží k uvedení přehledu nejnovějších pracovněprávních judikátů s krátkým vymezením (citací nebo parafrází) předmětu řízení a hlavního závěru. Nejedná se o vyčerpávající popis daných případů a rubrika v žádném případě nemá a nemůže sloužit jako právní rada nebo úplný komentář k daným judikátům nebo jako jejich citace.



DOČASNÁ ZMĚNA ROZVRHU PRACOVNÍ DOBY

Mgr. Michal Vrajík, advokát

Mgr. Tomáš Trojan, advokátní koncipient

Zaměstnavatelé jsou si zpravidla vědomi své povinnosti vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a včas s ním seznámit zaměstnance. Tato povinnost zaměstnavatelům plyne z § 84 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“), a je logická a intuitivní, neboť je zřejmé, že zaměstnanci je třeba určit, kdy má směny, a kdy je tudíž povinen pro zaměstnavatele vykonávat práci nebo být alespoň připraven na pracovišti k jejímu výkonu. V praxi však nastávají případy, kdy se zaměstnavatel potřebuje od stanoveného rozvrhu pracovní doby jednorázově odchýlit, a to např. v důsledku plánované odstávky elektrické energie, plánovaného servisu výrobního zařízení či strojí nebo z jiného obdobného důvodu.

Zaměstnavatelé tyto situace ne vždy řeší správně nebo efektivním způsobem, příp. si neuvědomí všechny souvislosti, na které by měli brát zřetel. V lepším případě přistupují k nejjednoduššímu řešení, které je však pro ně zároveň i nejméně ekonomicky výhodné, v horším případě nepostupují v souladu se zákoníkem práce a riskují zhoršení vztahů se zaměstnanci či jejich zástupci (např. odborovými organizacemi), jejichž nespokojenost s jedním zaměstnavatelem může vyústit např. v podání podnětu na místně příslušný oblastní inspektorát práce k prošetření zákonnosti postupu zaměstnavatele. Tento článek se proto zaměřuje na to, jakým způsobem může zaměstnavatel dosáhnout dočasné změny rozvrhu pracovní doby, kterým dalším souvisejícím skutečnostem má věnovat pozornost a zároveň na alternativní zákonné možnosti, které má zaměstnavatel k dispozici, pokud se rozhodne nepřistoupit k dočasné změně rozvrhu pracovní doby.

DOČASNÁ ZMĚNA ROZVRHU PRACOVNÍ DOBY

V první řadě je třeba uvést, že na jakoukoliv změnu rozvrhu týdenní pracovní doby, tedy i na změnu dočasnou, se vztahuje již výše uváděný § 84 zákoníku práce, podle nějž je i s každou změnou rozvrhu pracovní doby zaměstnavatel povinen zaměstnance seznámit