

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 něž je i s každou změnou rozvrhu pracovní doby zaměstnavatel povinen zaměstnance seznámit

nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena, nedohodne-li se se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Uvedený dvoutýdenní předstih se tedy použije v případě, že není dohodnuta jiná (tedy i kratší) doba seznámení s rozvrhem pracovní doby či jeho změnou. Část zaměstnavatelů ponechává zákonnou úpravu nedotčenou a domlouvá se se zaměstnanci tzv. ad hoc, tedy jednotlivě podle potřeby. Toto řešení je možné, nicméně ponechává zaměstnavatele v nejistotě, zda se mu podaří se všemi zaměstnanci vždy dohodnout. Část zaměstnavatelů proto na tyto případy pamatuje již v **pracovní smlouvě** či dodatku k ní a **sjednává, že mohou zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (jeho změnami) seznamovat v kratší lhůtě**. Minimální délku této lhůty zákoník práce neupravuje, z hlediska základní zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance však lze doporučit **alespoň 3 kalendářní dny**. Kratší lhůta by již mohla být vnímána jako zneužití práva a postavení silnější smluvní strany z pozice zaměstnavatele.

Je třeba zdůraznit, že **případné zkrácení doby pro seznámení s rozvrhem pracovní doby (jeho změnou) zasahuje do individuálního práva každého zaměstnance** (být včas informován o rozvrhu pracovní doby, aby mohl sladit svůj pracovní a osobní život), a je proto vyloučeno, aby se kratší doba seznámení s rozvrhem pracovní doby (jeho změnou) sjednávala v kolektivní smlouvě, nebo aby ji zaměstnavatel dokonce stanovoval jednostranně vnitřním předpisem.

Při změně rozvrhu pracovní doby je rovněž nezbytné upozornit na to, že otázky související s pracovní dobou bývají často řešeny v rámci kolektivního vyjednávání a upraveny v kolektivní smlouvě. U některých zaměstnavatelů tak nad rámec zákoníku práce platí nejrůznější omezení sjednaná s odborovými organizacemi. Jde například o nutnost získat souhlas odborové organizace s nařízením práce o víkendů či předem projednat plánovanou změnu rozvrhu směn. Taková ujednání obecně nejsou zakázána, mohou zaměstnavatele omezovat v širším než zákonném rozsahu a jsou-li v kolektivní smlouvě obsažena, je jimi zaměstnavatel vázán.

Pokud tedy u zaměstnavatele působí odborová organizace a je sjednána kolektivní smlouva, **měl by si zaměstnavatel kolektivní smlouvu nejdříve pečlivě projít a vyhodnotit, zda a v jakém rozsahu je v ní obsažena jiná úprava pro případnou změnu rozvrhu pracovní doby**. Protože ujednání v kolektivních smlouvách se podstatně liší a vycházejí z konkrétních podmínek u daného zaměstnavatele a historického vývoje textu kolektivní smlouvy, nemůžeme se jim pochopitelně v tomto článku věnovat. Dále proto vycházíme pouze ze zákonné úpravy obsažené v zákoníku práce, tj. z toho, jak by měl postupovat zaměstnavatel, u kterého kolektivní smlouva uzavřena není, příp. u kterého kolektivní smlouva otázky týkající se pracovní doby neupravuje odlišně od zákoníku práce.

Základním zákonným požadavkem tedy je, aby byl zaměstnanec se změnou rozvrhu pracovní doby včas seznámen. K samotnému **způsobu seznámení** zaměstnance se změnou rozvrhu pracovní doby Nejvyšší soud v judikatuře dovedl, 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**“ (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2021, sp. zn. 21 Cdo 631/2019).

Seznámení s rozvrhem pracovní doby tedy nutně nemusí být písemné (písemný musí být pouze samotný rozvrh pracovní doby) a **zaměstnanci postačí prokazatelně předat informaci, že byl vydán nový rozvrh pracovní doby a kde se s ním zaměstnanec může seznámit**. Tím, že zaměstnavatel transparentním a prokazatelným způsobem zaměstnanec s rozvrhem pracovní doby (jeho změnou) seznámí, se předchází případným sporům o to, zda se tato informace ke konkrétnímu zaměstnanci dostala včas.

DALŠÍ SOUVISLOSTI SPOJENÉ S DOČASNOU ZMĚNOU ROZVRHU PRACOVNÍ DOBY

Pro srozumitelnost a názornost dalšího výkladu si můžeme představit modelový případ, v němž zaměstnavatel zaměstnancům rozvrhl stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin do 5 pracovních dnů vždy od pondělí do pátku v osmihodinových směnách, a to vždy od 8:00 do 16:30 (včetně 30minutové přestávky v práci na jídlo a oddech). Zaměstnavateli bude oznámeno, že v pondělí 19. června 2023 dojde k odstávce elektrické energie, která znemožní práci v daném dni. Zaměstnavatel současně ví, že nejpozději k tomuto dni potřebuje dokončit určitou zakázku. Zaměstnavatel tak může v potřebném předstihu přistoupit k dočasné změně rozvrhu pracovní doby tím, že zaměstnancům zruší směnu v pondělí 19. června 2023, kterou by v důsledku odstávky elektrické energie nemohli odpracovat, a naplánuje jim výjimečně směnu na sobotu 17. června 2023. V součtu tedy zaměstnanci v červnu odpracují totožný počet směn, jen se jim jedna pondělní směna „přesune“ na předcházející sobotu. **Zaměstnavatel musí tuto změnu zaměstnancům včas oznámit (viz výše) a dodržet případná omezení plynoucí z kolektivní smlouvy.** To ale není vše.

Jednou z dalších souvislostí, na kterou je nutné upozornit, je to, že dočasnou změnou rozvrhu pracovní doby může dojít (a ve výše uvedeném modelovém případě i dochází) ke **změně rozvržení pracovní doby z rovnoměrného** (viz § 78 odst. 1 písm. l) zákoníku práce) **na nerovnoměrné** (viz § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce), byť jde rovněž o změnu dočasnou.

V důsledku změny rozvrhu pracovní doby totiž zaměstnanci v modelovém případě budou mít v týdnu od 12. června 2023 naplánováno 6 osmihodinových směn od pondělí do soboty včetně, a odpracují tak 48 hodin, zatímco v týdnu od 19. června 2023 budou mít zaměstnanci naopak naplánovány jen 4 osmihodinové směny od úterý do pátku a odpracují jen 32 hodin. Nově se tedy jedná o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. V takovém případě je třeba, aby zaměstnavatel určil **délku vyrovnávacího období**. Vyrovnávací období slouží k tomu, že během něj průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu. V konkrétním modelovém případě je proto vhodné stanovit délku vyrovnávacího období na **2 týdny**, a to od 12. do 25. června 2023. Následně je totiž plánováno, že opět dojde k návratu k rovnoměrnému rozvržení pracovní doby.

Skutečnost, že dojde ke změně rozvržení pracovní doby z rovnoměrného na nerovnoměrné rozvržení, dále znamená, že **zaměstnavatel bude muset zaměstnance** kromě dočasné změny rozvrhu pracovní doby výslovně **písemně informovat i o změně rozvržení pracovní doby** podle § 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

Působí-li u zaměstnavatele alespoň jedna odborová organizace, je rovněž nutné s ní výše **uvedené skutečnosti předem projednat** v souladu s § 99 zákoníku práce. Pro nutnost projednání dočasné změny rozvrhu pracovní doby s odborovou organizací **není rozhodné, zda je uzavřena kolektivní smlouva**. Jedná se o zákonnou povinnost projednat hromadné úpravy pracovní doby.

Kromě výše uvedeného musí zaměstnavatel věnovat pozornost i tomu, zda při dočasné změně rozvrhu pracovní doby budou **dodrženy i předepsané doby odpočinku**.

V případě **nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami** je podle § 90 odst. 1 zákoníku práce nutné, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem směny následující nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin a zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Ve výše popisovaném modelovém případě, kdy bude zaměstnancům nově rozvržena sobotní směna, bude nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami dodržen, neboť mezi koncem páteční směny v 16:30 hodin a začátkem sobotní směny v 8:00 budou mít zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v délce 15,5 hodiny.

V případě **nepřetržitého odpočinku v týdnu** je zaměstnavatel povinen podle § 92 odst. 1 zákoníku práce rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání 35 hodin. Ustanovení § 92 odst. 3 zákoníku práce pak stanovuje,

že „v případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin“.

K tomu je nutné doplnit, že podle § 350a zákoníku práce se **týdnem** pro účely zákoníku práce **rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů**. Není stanoveno, že počátkem týdne musí být vždy pondělí, ale počátek týdne si může stanovit zaměstnavatel vzhledem k rozvržení směn podle své potřeby. Za týden je pak třeba považovat každé další období 7 kalendářních dnů, které jdou po sobě, dokud zaměstnavatel opět nerozhodne o změně počítání týdne. Jednotlivé týdny na sebe musí pravidelně navazovat.

Vydeme-li tedy v námi výše uvedeném modelovém případě z toho, že zaměstnavatel měl vzhledem k předchozímu rovnoměrnému rozvržení pracovní doby týden stanoven od pondělí do neděle, tak je zřejmé, že přidáním sobotní směny bude zaměstnancům zkrácen nepřetržitý odpočinek v týdnu pouze na 31,5 hodiny (7,5 hodiny po skončení sobotní směny v 16:30 a celých 24 hodin z neděle). Je tedy třeba posoudit, zda se na zaměstnavatele vztahuje některý z případů, kdy lze nepřetržitý odpočinek v týdnu zkrátit podle § 92 odst. 3 zákoníku práce a zda v takovém případě bude rovněž bezprostředně následující odpočinek v týdnu prodloužen minimálně o předchozí zkrácení. Kromě technologických procesů, které nemohou být přerušeny, odkazuje toto ustanovení na § 90 odst. 2 zákoníku práce, který stanovuje, v jakých dalších případech může dojít ke zkrácení doby odpočinku v případech, že následující odpočinek bude o dobu zkrácení prodloužen.

Jedním z těchto případů je pak právě **nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**, které bude touto dočasnou změnou rozvrhu pracovní doby rovněž dočasně zavedeno. Lze tedy uzavřít, že **nepřetržitý odpočinek v týdnu lze v tomto případě jednorázově zkrátit, nikoliv však ve vztahu k mladistvým zaměstnancům**. Ti budou muset být ze sobotní směny vyňati.

Ve druhém týdnu námi uváděného modelového příkladu budou mít zaměstnanci 4 osmihodinové směny ve dnech úterý až pátek od 8:00 do 16:30. Další nepřetržitý odpočinek v týdnu tak zaměstnancům začne v pátek po odpracování páteční směny v 16:30 a bude trvat po celou sobotu a neděli, tj. celkem 55,5 hodin. Tím **bude splněna podmínka stanovená v § 92 odst. 3 zákoníku práce**, neboť nepřetržitý odpočinek v prvním týdnu činí více než 24 hodin (konkrétně 31,5 hodin) a současně za období 2 týdnů činí délka tohoto odpočinku více než 70 hodin (konkrétně celkem 87 hodin).

Pro úplnost je třeba dále dodat, že v důsledku nového rozvržení směny na sobotu **bude zaměstnavatel muset přihlídnout k § 118 zákoníku práce stanovujícímu mzdu za práci v sobotu a neděli**, a poskytnout tak zaměstnanci příplatek za práci v sobotu a neděli, jehož minimální výše činí **10 % průměrného výdělku**.¹ U tohoto příplatku je nicméně možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku. Odchylné poskytování příplatku za práci v sobotu a neděli je možné sjednat i v kolektivní smlouvě, a proto by zaměstnavatel měl brát v úvahu i to, co je ohledně tohoto příplatku v konkrétní kolektivní smlouvě případně sjednáno, odchylnou úpravu poskytování příplatku za práci v sobotu a neděli je však možné se zaměstnancem sjednat i individuálně. Zákoník práce ale neumožňuje, aby se zaměstnanec takového příplatku za práci v sobotu a neděli zcela vzdal nebo jej od zaměstnavatele nepožadoval, protože takový postup výslovně zakazuje § 4a odst. 4, § 346c a § 346e zákoníku práce, a k takovému projevu vůle zaměstnance by se nepřihlíželo. Zaměstnanec by tak měl nárok na příplatek v zákonem stanovené výši.

Naopak tím, že sobotní směna je rozvržena v předem stanoveném rozvržení pracovní doby, se **nebude jednat o práci přesčas** (viz § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce), a tím, že v pondělí zaměstnanci naopak směnu nemají rozvrženou, se nebude jednat o překážku

¹ U zaměstnavatelů odměňujících platem viz § 126 zákoníku práce; příplatek zde činí 25 % průměrného výdělku a nelze se dohodnout na jiné výši.

v práci na straně zaměstnavatele, pokud v důsledku odstávky elektrické energie nebudou pracovat. Obecně tedy **zaměstnavatel musí přihlídnout** k tomu, zda **zaměstnancům** při dočasné změně rozvrhu pracovní doby **nevznikne nárok na některý z příplatků ke mzdě (platu), příp. nárok na poskytnutí náhradního volna.**

ALTERNATIVNÍ MOŽNOSTI ŘEŠENÍ DANÉ SITUACE

Pokud by zaměstnavatel nechtěl přistoupit k dočasné změně rozvrhu pracovní doby, resp. by pro něj dočasná změna rozvrhu pracovní doby nebyla realizovatelná (např. pro omezení plynoucí z kolektivní smlouvy či pro nemožnost dodržet potřebný předstih pro seznámení zaměstnanců s novým rozvrhem pracovní doby) a zároveň by potřeboval mít do uvedeného termínu práci odvedenou, může podle § 93 odst. 2 zákoníku práce **celou sobotní směnu zaměstnancům nařídit jako práci přesčas**, avšak pouze v případě, že by byly splněny podmínky uvedené v § 91 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Pokud by tyto podmínky splněny nebyly, mohl by zaměstnavatel zaměstnancům nařídit práci přesčas jen z vážných provozních důvodů např. tak, že by zaměstnancům ve dnech pondělí až čtvrtek předcházejícího týdne před odstávkou elektrické energie nařídil práci přesčas v rozsahu 2 hodin bezprostředně navazující na jejich původní směnu.

V prvním uvedeném případě, kdy by byla práce přesčas odvedena v rámci sobotní směny, by zaměstnancům bylo zasaženo do doby jejich nepřetržitého odpočinku v týdnu, nicméně i v tomto případě by bylo možné jim nepřetržitý odpočinek v týdnu zkrátit, neboť § 90 odst. 2 písm. a) zákoníku práce umožňuje tak učinit i v případě práce přesčas. Ve druhém případě, kdy by práce přesčas byla odvedena ve dnech pondělí až čtvrtek, by sice zaměstnancům bylo zasaženo do jejich nepřetržitého odpočinku mezi směnami, ale i tak by tento nepřetržitý odpočinek trval vždy 13,5 hodiny (od 18:30 do 8:00), což by znamenalo, že zákonný limit nepřetržitého odpočinku mezi směnami je dodržen. V obou případech nařízené práce přesčas by tak byla **dodržena úprava dob odpočinku.**

Za přesčas by zaměstnancům nicméně náležela **dosažená mzda a příplatek** ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, resp. po dohodě se zaměstnavatelem náhradní volna.² V tom je právě uvedené řešení (byť administrativně zřejmě jednodušší) **ekonomicky nákladnější** než dočasná změna rozvrhu pracovní doby. „Sobotní směna“ by totiž byla pro zaměstnavatele drahou prací přesčas a „pondělní odstávka“ by naopak byla **překážkou v práci na straně zaměstnavatele** ve smyslu § 208 zákoníku práce, za kterou by zaměstnancům **náležela náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.**

Nejednalo by se totiž o překážku v práci podle § 207 písm. a) zákoníku práce spočívající v nemožnosti zaměstnance konat práci pro přechodnou závadu v dodávce surovin nebo pohonné síly, kdy by jinak zaměstnancům, kteří nebyli převedeni na jinou práci, příslušela náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. Tuto překážku v práci je možné aplikovat pouze v případě, že jde o náhlý a nečekaný výpadek. Stejným způsobem se k této otázce vyjadřuje i komentářová literatura, která uvádí: „*V souladu s tradičním výkladem pojmu prostoje v českém pracovním právu lze konstatovat, že v případě prostoje by se mělo jednat o překážku v práci, která je svým charakterem náhlá, nepředvídatelná a přechodná, což ji odlišuje od ostatních překážek v práci na straně zaměstnavatele, mezi které je třeba zařadit i takové překážky, jako jsou pravidelné či plánované odstávky z důvodu oprav a revizí apod.*“³

² U zaměstnavatelů odměňujících platem viz § 127 zákoníku práce; vzhledem k tomu, že by šlo o práci přesčas konanou ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, činil by příplatek za práci přesčas 50 % průměrného výdělku.

³ PICHRT, Jan. § 207 [Prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 854, marg. č. 6.

Zaměstnanci by tak de facto dostali zaplacenou sobotu, tak za neodpracované pondělí, což toto řešení odlišuje a v očích zaměstnavatele znevýhodňuje oproti dočasné změně rozvrhu směn. V ideálním případě by se sice zaměstnavatel mohl individuálně s každým zaměstnancem domluvit na tom, že mu místo příplatku za práci přesčas poskytne náhradní volno právě v to uvedené pondělí, kdy bude odstávka elektrické energie, nicméně lze předpokládat, že motivace zaměstnanců k takové dohodě bude mizivá. Budou-li si zaměstnanci vědomi toho, že v dané pondělí při odstávce elektrické energie budou mít volno v každém případě a nadto placené, pak vzdávat se příplatku za 8 hodin práce přesčas a náhrady mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku za 8 hodin překážky v práci na straně zaměstnavatele nedává příliš smysl.

ZÁVĚR

Dočasná změna rozvrhu pracovní doby může být vhodným a efektivním způsobem, jak může zaměstnavatel přistoupit k řešení některých situací, ke kterým běžně dochází. V určitém předstihu jsou podobné komplikace, jak bylo uvedeno výše, řešitelné a je jen na zaměstnavateli, jak k jejich řešení přistoupí. Vždy sice bude záležet i na tom, do jaké míry bude omezen kolektivní smlouvou, příp. zákoníkem práce, ale jak bylo popsáno na výše uvedeném modelovém příkladu, může vhodnou volbou daného řešení dojít i k poměrně výrazné úspoře mzdových či platových nákladů zaměstnavatele.



BĚH LHŮTY PRO PODÁNÍ ŽALOBY NA URČENÍ NEPLATNOSTI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Mgr. Lukáš Gebouský,
advokátní koncipient

Vigilantibus iura scripta sunt neboli zákony jsou psány pro bdělé je sice pravidlo mající svůj původ již ve starověkém Římě, platí však pro právní jednání i v dnešní době. Neexistuje prakticky žádný obor, v němž by neexistovaly zákonné promlčecí či prekluzivní lhůty, jejichž marným uplynutím by zaniklo nebo bylo alespoň oslabeno právo fyzické či právnické osoby domáhat se nějakého nároku, byla by promlčena odpovědnost za trestný čin apod.

Výše uvedené pravidlo je ještě třeba třikrát výrazněji podtrhnout v pracovním právu. Zatímco nárok např. na vydání bezdůvodného obohacení nebo uhrazení zhotoveného díla se promlčí až po 3 letech, **zneplatnění rozvázání pracovního poměru je nezbytné uplatnit ve lhůtě pouhých 2 měsíců od skončení pracovního poměru.**