DIAMO, státní podnik
ředitelství s. p.
Máchova 201
471 27 Stráž pod Ralskem

[redacted]

Vaše značka/ze dne	Naše značka	Vyřizuje/Tel.	Stráž pod Ralskem
	DIAMO-D100/78629/2026	[redacted]	2026-07-15

Žádost č. 25/2026
Poskytnutí informace podle zákona č. 106/1999 Sb.

Vážený pane [redacted],

dne 10. 7. 2026 byla státnímu podniku DIAMO doručena Vaše žádost o informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, jíž bylo požadováno poskytnutí kopie originálního dokumentu advokátní kanceláře s jejími závěry k pracovněprávním otázkám, který si nechal vypracovat státní podnik DIAMO.
Konkrétně jste uvedl: „*V květnu 2022 mi p. Ing.* [redacted] *prostřednictvím předsedy odborové organizace p.* [redacted] *zaslal dokument neuvedené právní kanceláře s jejími závěry k pracovněprávním otázkám (viz příloha - dokument, předaný p.* [redacted]*).* ***Dovoluji si požádat o zaslání kopie originálního dokumentu, který si nechal vypracovat DIAMO, st. p. po této neuvedené právní kanceláři.***“

Požadovanou informaci Vám zasíláme v příloze.

S pozdravem

[redacted]
vedoucí odboru právního

Přílohy

- Souhrnné stanovisko JUDr. Dominika Brůhy, Ph.D., advokáta, k sérii pracovněprávních připomínek na úseku pracovní doby, kompenzace práce přesčas, práce ve svátek atd., ze dne 20. 5. 2022, s přílohami

DOMINIK BRŮHA
advokátní kancelář

DIAMO, státní podnik
Máchova 201
471 27 Stráž pod Ralskem

V Praze, dne 20. 5. 2022

SOUHRNNÉ STANOVISKO K SÉRII PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘIPOMÍNEK NA ÚSEKU PRACOVNÍ DOBY, KOMPENZACE PRÁCE PŘESČAS, PRÁCE VE SVÁTEK ATD.

Předmět právního posouzení

Účelem tohoto stanoviska je posoudit podněty a připomínky, které byly uplatněny vůči vedení s.p. DIAMO zaměstnancem státního podniku **panem** [redacted], a to prostřednictvím jeho e-mailů ze dne 21. 3. 2022 (**příloha č. 1** tohoto stanoviska) a ze dne 1. 5. 2022 (**příloha č. 2** tohoto stanoviska).

I. Problematika zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy

1. V pořadí v prvém z e-mailů ze dne 21. 3. 2022 nazvaném v předmětu zprávy „*Korektnost délky stanovené týdenní pracovní doby*“ poukazuje pan [redacted] na nekorektní délku stanovené týdenní pracovní doby ve vztahu k zaměstnancům zařazeným ve třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu, neboť pouze těmto zaměstnancům se – ve smyslu platné kolektivní smlouvy - úprava pracovní doby oproti zák. práce nezkrátila. Uvedení zaměstnanci mají právo na zkrácenou 37,5 hodinovou týdenní pracovní dobu již ze zákona (§ 79 odst. 2 písm. b) zák. práce). Tazatel argumentuje zejména účelem právní úpravy, evropskou směrnicí 2003/88/ES, dále např. odkazem na články publikované na www.bozpinfo.cz a některými dalšími argumenty.

2. K uplatněným připomínkám tazatele je třeba uvést, že možnost zkrácení týdenní pracovní doby stanoví **§ 79 odst. 3 ZP** s tím, že “*zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v § 79 odstavcích 1 a 2 může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis a nesmí ho provést zaměstnavatel podle § 109 odst. 3. Takto zkrácená týdenní pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou*.“ Z uvedené citace je zřejmé, že podmínkou zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy je sjednání v kolektivní smlouvě (buď podnikové, nebo v kolektivní smlouvě vyššího stupně), případně stanovení vnitřním předpisem. Kromě této podmínky zák. práce ještě vylučuje možnost zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy u zaměstnavatelů tzv. rozpočtové a příspěvkové sféry, mezi něž však s.p. DIAMO nepatří, neboť státní podniky nejsou v § 109 odst. 3 zák. práce uvedeny. **Žádné další omezující podmínky již zák. práce nestanoví**. Zákonem tedy není stanovena např.

ID dat. schránky: 7szhwvc
bruha@akbr.cz
www.akbr.cz
+420 736 504 749
+420 267 204 303
+420 267 204 300
Koněvova 54/1107
130 00 Praha 3
IČ: 714 56 571, ČAK: 11171

podmínka, že by zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy **bylo zakázáno plošně nebo naopak jen ve vztahu k některým kategoriím zaměstnanců.** Zkrácení týdenní pracovní doby je tak možné realizovat bez ohledu na to, v jaké základní délce stanovené týdenní pracovní doby jsou zaměstnanci zařazeni; a naopak není podmínkou, že by se zkrácení pracovní doby muselo stejným způsobem (o stejný časový úsek či ve stejném poměrném porovnání, procentuálním vyjádření apod.) projevit shodně jak ve vztahu k zaměstnancům v jedno-, dvou- či tří-směnném, resp. nepřetržitém pracovním režimu.

3. Zák. práce je založen na principu „*co není zakázáno, je dovoleno*“, což vyplývá z § 4 zák. práce ve spojení s § 1 odst. 2 občanského zákoníku. Z uvedeného ustanovení vyplývá, že pokud to zákon výslovně nezakazuje, mohou si strany ujednat práva a povinnosti dokonce i odchylně od zákona. V daném případě však není předmětem dohody stran v kolektivní smlouvě ujednání odchylné od zákona, ale naopak ujednání plně odpovídající dikci § 79 odst. 3 zák. práce, které plošně ve všem zaměstnancům s.p. DIAMO stanoví shodnou délku týdenní pracovní doby při plné výši pracovního úvazku na 37,5 hod týdně.

4. **Kolektivní smlouva** je v tomto smyslu **pramenem práva**, což opakovaně potvrzuje konstantní judikatura všech vyšších soudů, vč. Ústavního soudu (viz např. nález ÚS vyhlášený ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.). Judikatura Nejvyššího soudu (rozsudek ve věci sp. zn. NS 21 Cdo 1611/2012) pak v tomto směru výkladově potvrdila, že dohoda sjednaná mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací má **normativní povahu**, a že práva a povinnosti sjednané v písemné dohodě je třeba považovat za pramen práva, při jehož výkladu se postupuje stejně jako při výkladu právního předpisu. Soud může zkoumat, zda ujednání mezi zaměstnavatelem a odborovým orgánem bylo učiněno v rámci zákona a v jeho mezích, a jestliže nelze v tomto směru vytknout pochybení, stávají se dohodnuté podmínky součástí skutkové podstaty právní úpravy pracovních podmínek zaměstnanců. Tak tomu je i v posuzovaném případě, kdy s.p. DIAMO - v dohodě s odborovou organizací (odborovými organizacemi) - dospěl v rámci kolektivního vyjednávání ke sjednání tradičního normativního závazku, že stanovená týdenní pracovní doba bude u všech zaměstnanců s tzv. plným pracovním úvazkem činit 37,5 hodiny týdně.

5. Řešení uplatňované ve s.p. DIAMO je navíc **v aplikační praxi zcela běžné**, neboť v rámci sjednocení délky týdenní pracovní doby na 37,5 hodiny týdně pro celý podnik je v praxi toto řešení uplatňováno jak u zaměstnanců ve tří-směnném, resp. nepřetržitém pracovním režimu (kteří na tuto zkrácenou délku týdenní pracovní doby mají nárok ze zákona), tak i u zaměstnanců zařazených v jedno- či dvou-směnném pracovním režimu (pro něž předmětné ujednání představuje zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy ve smyslu § 79 odst. 3 zák. práce). Tak např. z veřejných dostupných zdrojů lze zjistit, že:
   a) **Ministerstvo práce a sociální věcí** vyhlásilo ve Sbírce zákonů kolektivní smlouvu vyššího stupně mezi Odborovým svazem ECHO a Svazem chemického průmyslu ČR, dle níž se u všech zaměstnanců uplatňuje shodně týdenní pracovní doba 37,5 hodiny, zde: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225499/KSVS+ECHO_chem.+pr%C5%AFmysl.pdf/f7d4a57f-a35e-9cdf-e6b2-bbf560618783
   b) shodné opatření uplatňují cestou kolektivní smlouvy **i renomované velké zaměstnavatelské subjekty**, např. jednotná délka týdenní pracovní doby 37,5 hod týdně pro jedno-, dvou- i tří-směnný, resp. nepřetržitý pracovní režim je obsažena

ID dat. schránky: 7szhwvc
bruha@akbr.cz
www.akbr.cz
+420 736 504 749
+420 267 204 303
+420 267 204 300
Koněvova 54/1107
130 00 Praha 3
IČ: 714 56 571

v kolektivní smlouvě společnosti Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, zde: https://www.odpp.cz/wp-content/uploads/2022/01/KS_DPP_2022_2026-1.pdf
dále např. v kolektivní smlouvě společnosti ORLEN Unipetrol RPA s.r.o., zde: https://odborychemopetrol.cz/wp-content/uploads/Kolektivn%C3%AD-smlouva-ORLEN-Uni-RPA-1.1.2022-31.12.2023.pdf
a u mnoha dalších zaměstnavatelů.

II. Problematika kompenzace práce přesčas, práce ve svátek atd.

1. V pořadí v druhém z e-mailů ze dne 1. 5. 2022 nazvaném v předmětu zprávy „*Svátky a související problémy*“ poukazuje pan [redacted] na skutečnost, že podle jeho názoru je tzv. fond pracovní doby věc nadřazená svátkům, dále že běžný plánovací kalendář je určen jen pro jednosměnný cyklus, že již při tvorbě kalendáře (rozvrhu směn) začíná zaměstnavatele s.p. DIAMO „mlžit“, neboť podle tazatele se do fondu pracovní doby nepočítají svátky, což dle tazatele mají podporovat články publikované na:
https://www.mesec.cz/clanky/fond-pracovni-doby-k-cemu-slouzi-a-jak-se-stanovuje/
https://kalendar.beda.cz/rocni-planovaci?type=s1
Svou argumentaci tazatel dále opírá o jím formulované modelové příklady směny C, dle níž mají zaměstnanci Pavel a Karel v ročním součtu odpracovat díky chybnému pojetí fondu pracovní doby a svátků různý počet hodin, z čehož v závěru připomínek tazatel dovozuje, že ve s.p. DIAMO má docházet k nesprávné kompenzaci práce přesčas a práce ve svátek spočívající v chybné kompenzaci náhradním volnem a zákonnými příplatky. Tuto „chybu“ tazatel vyčísluje v závěru svého podnětu částkou cca 10 mil Kč ročně a odhaduje, že k nápravě „chyby“ by bylo zapotřebí přijetí 25 nových zaměstnanců.

2. K uplatněným připomínkám tazatele je třeba uvést, že jeho výchozí tvrzení nemají oporu v právní úpravě ani převažující výkladové praxi všeobecně respektovaných odborníků na oblast pracovního práva. Konkrétně, pokud tazatel tvrdí, že ... „*fond pracovní doby je věc nadřazená svátkům*“ ... a že ...“*běžný plánovací kalendář je určen pro jednosměnný pracovní cyklus*,“ ... pak ani s jedním tvrzením nelze souhlasit, neboť **zák. práce ve skutečnosti žádný „fond pracovní doby“ neupravuje** (tento pojem zák. práce vůbec nezná) a tzv. plánovací kalendáře nejsou z pohledu řádné organizace pracovní doby a/nebo mzdových nároků použitelné. Plánovací kalendáře lze chápat nejvýše jen jakou hrubou orientační pomůcku pro základní představu o tom, na které dny v příslušném kalendářním roce připadají běžné pracovní doby pondělí až pátek, resp. na které dny připadají víkendy a státní svátky. Přední odborník na oblast pracovního práva JUDr. Bořivoj Šubrt ve svých odborných článcích správně zdůrazňuje, že ...“*plánovací kalendář je použitelný jen u rovnoměrného rozvržení pracovní doby, a to ještě za podmínky, že je práce konána od pondělí do pátku při stejné délce směn – pokud některé z těchto hledisek není splněno, jsou uvedená čísla nepoužitelná. Proto nářky, že vznikají jakési plusové či minusové hodiny, když zaměstnanec pracuje podle rozvrhu směn, jsou zpravidla jen nepochopením věci.*“ ... (např. Šubrt, B., Práce a mzda, č. 6/2016, str. 17).

3. Nelze ani souhlasit s tvrzením, že ...“*již při tvorbě tohoto kalendáře začíná náš zaměstnavatel mlžit. Jak v přiložených odkazech můžete vidět, do fondu pracovní doby se nepočítají svátky*“ ... Ve skutečnosti se **naopak svátky do „fondu pracovní doby“ započítávají**, což lze dovodit i

ID dat. schránky: 7szhwvc
bruha@akbr.cz
www.akbr.cz
+420 736 504 749
+420 267 204 303
+420 267 204 300
Koněvova 54/1107
130 00 Praha 3
IČ: 714 56 571

z dikce zákona, konkrétně z § 84 zák. práce, dle něhož je *zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení*. Z uvedeného ustanovení nevyplývá, že by při zpracování rozvrhu směn měl zaměstnavatel přihlížet ke dnům, na které připadnou státní svátky a tyto z rozvrhu směn předem vylučovat, neboť by tím zaměstnance naopak mohl poškodit.

4. Skutečnost, že svátky se do tzv. „fondu pracovní doby" počítávají, potvrzuje i většinová výkladová praxe, např. článek dlouholetého předního legislativce a pracovníka MPSV JUDr. Jakubky publikovaný v časopisu Práce a mzda č. 9/2010, str. 58, kde autor uvádí: ..."*zaměstnavatel vypracovává předem harmonogram směn (§ 84 odst. 1 ZP), a to **bez ohledu na to, na který den připadá svátek**. **Svátek při rozhodování směn v tomto pracovním režimu nehraje žádnou roli, do týdenní pracovní doby se samozřejmě započítává** a zaměstnanec podle rozvrhu směn v den svátku buď pracuje, nebo má volno. S fondem pracovní doby, který je uváděn v plánovacím kalendáři, to nemá nic společného, protože fond pracovní doby není právním pojmem*." ... Obdobný názor potvrzují jinými slovy i jiní autoři, např. JUDr. Hrouzková na stránkách časopisu Personální a sociálně právní kartotéka, č. 5/2016, str. 8, která uvádí ..."*Většinově se má za to, že mzda (plat) zaměstnanci neuchází, je-li odměňován měsíční mzdou (platem), neboť ta mu náleží v nezměněné výši bez ohledu na to, kolik pracovních směn připadá na daný kalendářní měsíc, případně **bez ohledu na to, kolik svátků připadá na obvyklý pracovní den zaměstnance***." ...

5. Pokud se v klíčové pasáže e-mailu tazatele ze dne 1. 5. 2022 tvrdí ..."*U našeho podniku to potvrzuje Podniková KS v čl.5. Stále ale jak pro denní, tak směnující zaměstnance platí, že **ve svátek se nepracuje, takže svátky se nepočítají do fondu pracovní doby. Náš zaměstnavatel to v tzv. „Rozvrhu směn" na daný rok ale nezohledňuje a uvádí všem směny stejně** – včetně svátků. Které denní zaměstnanci z principu nepracují a směnující svátky v drtivé většině odpracují*." ..., pak se jedná o zjevné nepochopení právní úpravy, když s.p. DIAMO naopak postupuje zcela správně, pokud „měří všem stejně", tzn. v rozvrhu směn svátky vůbec nezohledňuje.

6. Aniž to zák. práce potřebuje stanovit výslovně, z povahy věci je zřejmé, že rozvrh stanovené týdenní pracovní doby musí být vypracován vždy bez ohledu na to, kam připadnou svátky. Důvod je zřejmý; pokud by totiž již při vypracování rozvrhu směn bylo předem zohledňováno, kdy budou svátky a na tyto dny by záměrně nebyly rozvrhovány žádné směny, došlo by k paradoxní situaci, že takovémuto zaměstnanci by nebylo možno směnu odpadlou v důsledku svátku jakkoli kompenzovat (§ 115 odst. 3 zák. práce). Rozvrh stanovené týdenní pracovní doby musí být vypracován vždy bez ohledu na to, kam připadnou svátky, také z toho důvodu, aby se předešlo nerovnému zacházení s části zaměstnanců nebo konkrétním zaměstnancem. Jestliže u zaměstnanců, kteří jsou zařazeni v rovnoměrném rozvržení pracovní doby, rozvrhuje zaměstnavatel pracovní dobu rovnoměrně od pondělí do pátku; a např. na středu by připadl den svátku, pak pokud zaměstnancům v důsledku svátku směna odpadne, musí zaměstnavatel uplatňovat stejný princip i ve vztahu k zaměstnancům zařazeným v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Bylo by v rozporu s principem rovného zacházení, pokud by zaměstnavatel rozvrhoval pracovní dobu již s ohledem na svátky např. pouze těm zaměstnancům, kteří pracují

ID dat. schránky: 7szhwvc
bruha@akbr.cz
www.akbr.cz
+420 736 504 749
+420 267 204 303
+420 267 204 300
Koněvova 54/1107
130 00 Praha 3
IČ: 714 56 571

v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby.

7. Nelze proto akceptovat ani tazatelem formulované **modelové příklady směny C**, dle níž mají zaměstnanci *Pavel a Karel* v ročním součtu odpracovat díky chybnému pojetí fondu pracovní doby a svátků různý počet hodin, konkrétně Karel měl odpracovat o 66 hodin více, než Pavel. Modelový příklad totiž chybně vychází z premisy, že Pavel ...“*další tři svátky rovnou zůstane doma a dostane za ně náhradu ušlé mzdy (§115, odst.3), protože obsazenost směny nebyla narušena – stejně, jako by čerpal normální dovolenou. Naproti tomu Karel nepotřebuje tolik volna, přednější jsou pro něj peníze, proto všechny svátky odpracuje a přijme za ně příplatek*.“ ... Ve skutečnosti základním definičním znakem zák. práce je výkon závislé práce a podle § 81 odst. 1 zák. práce platí výchozí pravidlo, že *pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn*. Zásadně tak nepřipadá v úvahu scénář, že by si sám zaměstnanec svévolně určoval, jestli v den svátku nařízenou směnu odpracuje či nikoli, resp. že by si rozhodoval o tom, zda zůstane kvůli obsazenosti směny doma, případně že by si sám rozhodoval a zaměstnavateli určoval způsob kompenzace práce odpracované v den svátku, případně práce přesčas.

8. Podle § 2 zák. práce je závislou prací práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, **v pracovní době** na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Podle § 81 odst. 1 zák. práce rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel a určuje začátek a konec směn (viz výše), tedy i směn v den státní svátku. Obdobně, i právní úprava odměňování je defaultně nastavena přímo v zák. práce a není v působnosti zaměstnance určovat si, ve které dny svátků či „ne-svátků“ bude konat práci a jak bude takto vykonaná práce kompenzována, neboť pevná pravidla jsou pro tyto účely dány přímo právní úpravou.

9. Pokud tazatel v modelovém příkladě argumentuje tím, že ...“*jednou možností je, že Pavel odpracoval správný (stanovený) počet hodin podle fondu pracovní doby, v tom případě Karel tento fond pracovní doby přesáhl a odpracoval 66 hodin navíc; druhou možností je, že správné hodiny podle fondu pracovní doby odpracoval Karel, v tomto případě Pavlovi chybí odpracovat stejných 66 hodin a stejný počet hodin má neomluvenou absenci*“ ..., pak se opět jedná o nepochopení právní úpravy. Přesvědčivý výklad otázky rozvrhování pracovní doby podává naopak JUDr. Bořivoj Šubrt na stránkách časopisu Práce a mzda, č. 6/2016, str. 17, kde vysvětluje, že ...“*Každý zaměstnanec má tzv. normu pracovní doby dánu rozvrhem směn vycházejícím ze stanovené týdenní pracovní doby. Ta* ***nemůže být u všech zaměstnanců zařazených ve stejném pracovním režimu totožná – jde o „individuální fond pracovní doby“.*** *Jestliže jej zaměstnanec naplní, nemohou mu žádné hodiny chybět ani přebývat. Práce nad rámec tohoto harmonogramu je prací přesčas. ... Proto nářky, že vznikají jakési plusové či minusové hodiny, když zaměstnanec pracuje podle rozvrhu směn, jsou zpravidla jen nepochopením věci.“ ...* Jestliže tedy Pavel i Karel ve zmíněném modelovém příkladu odpracovali shodně ty hodiny, které byly určeny rozvrhem směn, pak to nutně neznamená, že Karel odpracoval 66 hodin navíc (a jedná se automaticky o práci přesčas) a Pavlovi naopak 66 hodin chybí. Ve skutečnosti, jestliže oběma zaměstnancům uvedeným v příkladu byla rozvrhem směn určena práce v rámci „použitelného fondu pracovní doby“ za vyrovnávací

ID dat. schránky: 7szhwvc
bruha@akbr.cz
www.akbr.cz
+420 736 504 749
+420 267 204 303
+420 267 204 300
Koněvova 54/1107
130 00 Praha 3
IČ: 714 56 571

období (tj. 52 x 37,5 hod), a oba splnili své individuální rozvrhy pracovní doby, pak dodrželi povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy a u Karle se nejedná o 66 hodin práce přesčas. Nelze vyloučit, že Pavel skutečně v příslušném vyrovnávacím období podle svého individuálního rozvrhu směn odpracoval v porovnání s Karlem o 66 hodin méně; tato situace by znamenala, že zaměstnavatel z nějakého (zpravidla provozního) důvodu nebyl schopen plně využít „použitelný fond pracovní doby" za vyrovnávací období (rozvrhl do 52 týdnů méně hodin). Příslušný rozdíl „méně-hodin" pak představuje jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zák. práce.

Závěry:

Ze všech shora uvedených důvodů lze shrnout, že:

1. pokud je na základě ujednání v kolektivní smlouvě ve s.p. DIAMO uplatňována u zaměstnanců na plný pracovní úvazek **jednotná délka pracovní doby 37,5 hod týdně**, a to jak u zaměstnanců zařazených v jedno-, dvou- či tří-směnném, resp. nepřetržitém pracovním režimu, pak se nejedná o porušení právní úpravy ani o řešení, které by v aplikační praxi nebylo zcela běžné. Pracovněprávní připomínky vznesené v e-mailu pana [redacted] ze dne 21. 3. 2022 nejsou důvodné,
2. pokud je ve s.p. DIAMO uplatňováno řešení, že rozvrhy směn jsou zpracovány **bez ohledu na dny státních svátků a státní svátky jsou započítávány do „použitelného fondu pracovní doby"** za příslušné vyrovnávací období, pak se jedná o postup, který plně odpovídá smyslu a účelu právní úpravy i většinové výkladové praxi. Pochybením by naopak bylo, pokud by s.p. DIAMO postupoval opačným způsobem, tedy že by rozvrhy směn byly zpracovány podle toho, na které dny v aktuální roce připadnou dny státních svátků a tyto nebyly do „použitelného fondu pracovní doby" započítávány, neboť by to vedlo k problému tzv. napracovávání státních svátků. Pracovněprávní připomínky vznesené v e-mailu pana [redacted] ze dne 1. 5. 2022 nejsou důvodné.

JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.
advokát

ID dat. schránky: 7szhwvc
bruha@akbr.cz
www.akbr.cz
+420 736 504 749
+420 267 204 303
+420 267 204 300
Koněvova 54/1107
130 00 Praha 3
IČ: 714 56 571