

## Nástup z individuální přípravy

Možný nástup výkonného umělce z individuální přípravy ovlivňuje několik důležitých faktorů. Především jej ovlivňuje znění **§ 84 Zákoníku práce**: „Zaměstnavatel je 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.“

- s tím souvisí i skutečnost, že **každý zaměstnanec má mít individuálně rozvrženou pracovní dobu v písemné podobě** (dokument), takový dokument nemusí být přímo podepsán zaměstnavatelem nebo vedoucím, stejně tak není nutné, aby jej signoval přímo zaměstnanec, ale tento rozvrh by měl být vydán zaměstnavatelem na jasném dokumentu (nástěnka, osobní itinerář, ferman, email apod.)
- nástup zaměstnavatel může zaměstnanci **oznámít rozvrh nebo změnu rozvrhu 2 týdny předem**, není-li dohodnuto jinak (nástěnka, osobní itinerář, ferman, email apod.)
- zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout i na době kratší, to je však na individuální dohodě se zaměstnancem, toto není možné dohodnout hromadně například kolektivní smlouvou (hromadně)!
- v současné právní úpravě je možné, aby zaměstnavatel povolal všechny zaměstnance (výkonné umělce) na pracoviště a individuálně určit, pro koho má práci (je obsazen podle dramaturgického plánu) a kdo na základě neobsazení není potřeba, následně může zaměstnance propustit domů s tím, že se jedná o překážku na straně zaměstnavatele, zaměstnanec nepracuje, nebyla mu přidělena práce, přesto je tato doba evidovaná jako pracovní, nebo je možné zaměstnanci určit pro výkon práce mimo kolektivní výkon individuální přípravu v místě určení (sídlo zaměstnavatele), k čemuž musí být ovšem zaměstnanci vytvořeny adekvátní podmínky, je možné takovou dobu strávenou mimo kolektivní výkon vnímat jako čekání na práci, zde je ovšem nutné dodat, zda takové řešení je adekvátní v rámci požadavků na práci výkonného umělce, který při nezačlenění do obsazení má především vykonávat přípravu na svůj následný kolektivní výkon, což je naprostou nezbytností pro řádný výkon jeho práce

Poznámka: Zaměstnavatel může o nástup z individuální přípravy pouze zaměstnance požádat, nelze si toto vynucovat, je možné na úrovni individuálních smluv dohodnout s jednotlivými zaměstnanci, že zaměstnavatel může přeplánovávat služební frekvenci například i 2 nebo 3 dny dopředu (povolat hudebníka na služební frekvenci i v případě například onemocnění kolegy apod.) Podle ZP však není automatickou povinností hudebníka nastoupit z individuální přípravy, pakliže se na tom individuálně nedohodl se zaměstnavatelem. Pakliže zaměstnavatel neomezuje výkonného umělce místem a časem při individuální přípravě, jako vstřícné gesto vůči zaměstnavateli (často v praxi užitě) se dá považovat ochota zaměstnance nastoupit z individuální přípravy v určitém časovém horizontu, například do 24 hodin (jiné adekvátní časové vymezení) po žádosti o nástup na kolektivní výkon za nemocného kolegu nebo z jiného obdobného důvodu.

Jako právně čisté řešení se zdá možnost, že zaměstnavatel bude ochoten podepsat KS za podmínky, že i všichni zaměstnanci individuálně podepíší závazek, že jsou ochotni v případě akutní potřeby nastoupit z individuální přípravy na výkon služební frekvence do 24 hodin (popřípadě jiné časové rozmezí) Toto možné řešit i případným závazkem zaměstnanců podepsat takovou dohodu po podpisu KS, pro zaměstnavatele je to ovšem nepříliš bezpečné, otázkou je i to, zda je takový závazek zaměstnanců reálný, vzhledem k počtu a nastavení vztahů uvnitř organizace (schopnost donutit všechny zaměstnance podepsat takový závazek vůči zaměstnavateli).

Informace jsou uvedeny na základě semináře s JUDr. Jaroslavem Stránským v Brně 2. 2. 2016