**V Ý K L A D O V Á S T A N O V I S K A A K V (XXIII.)**

**(přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV ve Škodě Auto, a. s., Mladá Boleslav, dne 7. 3. 2018)**

**1. SVÁTEK A ODMĚNA Z DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI**

* Zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem dohodu o pracovní činnosti. Ačkoliv k tomu není povinen, **rozvrhne tomuto zaměstnanci pracovní dobu do pětidenního pracovního týdne po 4 hodinách**. Odměna za práci je mezi smluvními stranami sjednána v **pevné měsíční výši**, která přísluší zaměstnanci za odpracování příslušného počtu hodin připadajících na období kalendářního měsíce podle rozvrhu pracovní doby.
* Pokud **zaměstnanci připadne na jeho pracovní den svátek** a zaměstnavatel po něm práci nevyžaduje, znamená to s ohledem na druh pracovněprávního vztahu a na pravidlo obsažené v ustanovení § 77 odst. 2 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), že **zaměstnanci bude měsíční odměna poměrně snížena**? Nebo lze za nějakých okolností uvažovat o tom, že odměna bude i v tomto případě **příslušet zaměstnanci v plné měsíční výši**?

**Stanovisko**

* Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nedopadá pravidlo, že pokud zaměstnanec nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku (viz ustanovení § 115 odst. 3 ZP), resp. že se mu plat nekrátí (§ 135 odst. 1 ZP). To, zdali také zaměstnanci na dohodu o pracovní činnosti nebo na dohodu o provedení práce bude příslušet podobná kompenzace, **závisí na tom, jestli mu zaměstnavatel rozvrhl v tomto pracovněprávním vztahu pracovní dobu**.
* Pokud **tak zaměstnavatel učinil** (ačkoliv takovou povinnost skutečně nemá – viz ustanovení § 74 odst. 2 ZP), a zaměstnanci v pracovní den v důsledku svátku práci nepřidělil, jde dle názoru Kolegia o **překážku v práci na jeho straně** **dle ustanovení § 208 ZP, přičemž zaměstnanci přísluší náhrada odměny ve výši průměrného výdělku** (postupovat lze i tak, že se mu měsíční odměna nekrátí). **V opačném případě nehraje svátek žádnou roli** a zaměstnanci za tento den ničeho nenáleží.

**2. KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA A ZKRÁCENÍ STANOVENÉ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY**

* Dle ustanovení § 79 odst. 3 ZP může zaměstnavatel buď prostřednictvím kolektivní smlouvy, nebo vnitřním předpisem **zkrátit stanovenou týdenní pracovní dobu, aniž by to znamenalo snížení mzdy zaměstnanců** (např. kolektivní smlouva obsahuje ujednání, že stanovená týdenní pracovní doba všech zaměstnanců v pracovním poměru činí 37,5 hodiny).
* Pokud **zaměstnanec pracuje v kratší pracovní době** sjednané s ním dle ustanovení § 80 ZP nebo v umožněné mu zaměstnavatelem ve smyslu ustanovení § 241 odst. 2 ZP, přísluší mu **mzda ve výši odpovídající této kratší pracovní době** (v poměru vůči tzv. plnému úvazku). Projeví se nějak na mzdě tohoto zaměstnance skutečnost, že zaměstnavatel využil svého práva, zkrátil zaměstnancům stanovenou týdenní pracovní dobu bez snížení mzdy a tím se **změnil poměr mezi kratší a stanovenou týdenní pracovní dobou**? Musí na tuto skutečnost reagovat zaměstnavatel zvýšením mzdy tohoto zaměstnance?

**Stanovisko**

* Sjednání kratší pracovní doby dle ustanovení § 80 ZP se logicky projevuje i ve výši odměny za práci, protože ta se snižuje **v závislosti na poměru takto sjednané kratší pracovní doby ke stanovené týdenní pracovní době**. Jestliže zaměstnavatel, odměňující mzdou zkrátí zaměstnancům stanovenou týdenní pracovní dobu, mění se též uvedený poměr a **zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou přísluší z tohoto důvodu vyšší mzda**. Zaměstnavatel proto musí zaměstnanci stanovit, resp. s ním sjednat novou, tomuto poměru odpovídající výši mzdy.
* Popsaný princip **platí samozřejmě i naopak**, pokud by se následně zaměstnavatel rozhodl „vrátit“ od zkrácené stanovené týdenní pracovní doby k její standardní zákonem určené délce. V takovém případě by měl ale **dopředu pamatovat na tuto možnou změnu v situaci, kdy je mzda sjednána** a její změna podléhá souhlasu zaměstnance.

**3. FIKCE VLIVU ALKOHOLU NEBO JINÉ NÁVYKOVÉ LÁTKY**

* Dle ustanovení § 16 odst. 5 zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, účinného do 30. 5. 2017, platilo, že odmítne-li **osoba, která vykonává činnost, při níž by mohla ohrozit život nebo zdraví svoje nebo dalších osob nebo poškodit majetek**, orientační vyšetření prováděné mj. zaměstnavatelem nebo odborné lékařské vyšetření prováděné poskytovatelem zdravotních služeb, **hledí se na ni, jako by byla pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky** (tzv. presumpce požití).
* S účinností od 31. 5. 2017 byla výše popsaná právní úprava nahrazena zákonem č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek, ve znění pozdějších předpisů. Z jeho ustanovení § 20 odst. 2 a 3 vyplývá, že pokud tzv. povinná osoba (mj. osoba, u které je důvodné podezření, že pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky vykonává nebo vykonávala činnost, při níž by mohla ohrozit život nebo zdraví svoje nebo jiné osoby nebo poškodit majetek) odmítne orientační vyšetření nebo takové vyšetření nelze provést nebo úspěšně dokončit, **provede se odborné lékařské vyšetření. Teprve pokud tato osoba odmítne rovněž odborné lékařské vyšetření, hledí se na ni, jako by byla pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky**. Spočívá-li orientační vyšetření na ovlivnění alkoholem **v dechové zkoušce provedené analyzátorem alkoholu v dechu, který splňuje podmínky stanovené jiným právním předpisem**, zákon určuje, že se odborné lékařské vyšetření neprovede.
* Platí i nadále závěr, že pokud **zaměstnavatel vyzve povinnou osobu k provedení orientačního vyšetření na přítomnost alkoholu v těle**, a to kalibrovaným analyzátorem alkoholu v dechu, a tato osoba zmíněné vyšetření odmítne, hledí se na ni, jako by byla pod vlivem alkoholu, aniž by následovala výzva zaměstnavatele k provedení odborného lékařského vyšetření? Pro závěr o tom, že je zaměstnanec pod vlivem **jiné návykové látky, než je alkohol**, je vždy nutné, aby zaměstnavatel vyzval zaměstnance k provedení odborného lékařského vyšetření?

**Stanovisko**

* Podle nové právní úpravy toto pravidlo již neplatí. Pokud zaměstnanec jako povinná osoba podle výše uvedeného zákona odmítne orientační vyšetření na přítomnost alkoholu v těle, **poruší tím sice „pracovní kázeň“, ale nelze na něho ještě nahlížet jako na osobu, která je pod vlivem alkoholu**. Takový závěr lze učinit pouze za předpokladu, že zaměstnanec odmítne též odborné lékařské vyšetření, ke kterému ho zaměstnavatel vyzval.
* Přítomnost alkoholu v těle lze bezpečně zjistit příslušným technicky způsobilým analyzátorem alkoholu v dechu a zákon sám v takovém případě vychází z toho, že není nutné zaměstnance po provedení orientačního vyšetření vysílat na odborné lékařské vyšetření. Naproti tomu orientační vyšetření na přítomnost jiné návykové látky v těle zaměstnance (např. THC) se provádí zpravidla odběrem slin, **prokazatelnost tohoto výsledku je nejistá**, a zaměstnavatel by měl proto ve svém vlastním zájmu (tím spíše, pokud chce z případného porušení vyvodit pracovněprávní důsledky v podobě např. rozvázání pracovního poměru) **vyzvat zaměstnance, aby se podrobil odbornému lékařskému vyšetření** (odběru krve nebo moči). Zdravotnické zařízení je pak povinno zaměstnavateli sdělit, zdali zaměstnanec pod vlivem návykové látky skutečně byl.

**4. VÍCE DRUHŮ PRÁCE A NEJNIŽŠÍ ÚROVEŇ ZARUČENÉ MZDY**

* Pokud není mzda zaměstnance sjednána v kolektivní smlouvě, je povinností zaměstnavatele **poskytnout ji zaměstnanci nejméně ve výši, která odpovídá nejnižší úrovni zaručené mzdy** ve smyslu ustanovení § 112 ZP a nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Tyto úrovně jsou přitom právním předpisem stanoveny podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce, a to **do 8 skupin, jejichž obecná charakteristika a příklady prací do nich zahrnutých podle oborů jsou obsaženy v příloze k dotčenému nařízení vlády**.
* Pokud má zaměstnavatel se zaměstnancem sjednáno více druhů práce, odlišných právě co do složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, **která ze skupin nejnižší úrovně zaručené mzdy bude tou, jíž se má zaměstnavatel při odměňování zaměstnance mzdou řídit**?

**Stanovisko**

* Při odměňování platem platí dle ustanovení § 123 odst. 2 a 3 ZP, že zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích **na něm požadovaných nejnáročnějších prací**. Pokud jde o vedoucího zaměstnance, jeho zařazení do platové třídy se odvíjí od nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává. **Platová třída pak vymezuje, do které skupiny pro účely srovnání s nejnižší úrovní zaručené mzdy práce zaměstnance patří** (viz ustanovení § 3 odst. 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb.).
* Ačkoliv výše uvedená pravidla se týkají toliko odměňování zaměstnanců platem, také při odměňování mzdou nelze pro případ sjednání více druhů práce odlišné co do složitosti, odpovědnosti a namáhavosti někdy dovodit jiný závěr, než **že se pro účely zařazení do příslušné skupiny prací v rámci nejnižších úrovní zaručené mzdy vychází z práce nejnáročnější, pokud není zaměstnavatel schopen časově oddělit práce zařazené v různých skupinách, které zaměstnanec vykonal.**
* Zaměstnavatel odměňující mzdou tedy může postupovat i tak, že **odměnu za práci rozdělí ve vztahu ke každému druhu práce samostatně** (jedna práce bude honorována jinak než práce druhá). Takto lze řešit zmíněnou situaci v případě, že zaměstnavatel bude schopen časově vykázat, jakou měrou (počtem odpracovaných hodin) konal zaměstnanec práci v jednom a jakou v druhém ze sjednaných druhů.

**5. minimální výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

* Podle ustanovení § 128 odst. 2 ZP přísluší zaměstnanci odměňovanému platem za práci ve ztíženém pracovním prostředí příplatek ve výši **nejméně 5% částky, kterou stanoví ZP ve svém ustanovení § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy za měsíc**. Vycházeje z výše měsíční minimální mzdy s účinností od 1. 1. 2018, která činí 12. 200 Kč, představuje minimální výše zmíněného příplatku částku **610 Kč** (0,05 x 12.200). Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, účinné od 1. 1. 2018, nicméně ve svém § 7 odst. 2 stanoví, že výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí **400 až 1.800 Kč měsíčně**.
* Najdou se zaměstnavatelé, kteří dovozují, že podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů **mohou zaměstnanci přiznat příplatek ve výši 400 Kč, ačkoliv tato částka je nižší než 5% stávající základní sazby minimální mzdy za měsíc**. Je jejich úvaha správná?

**Stanovisko**

* Takto zaměstnavatel postupovat nemůže a **zaměstnanci odměňovanému platem přísluší od ledna 2018 příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve výši nejméně 610 Kč**. Nařízení vlády je právní předpis nižší právní síly než zákon a skutečnost, že nebylo novelizováno rozpětí pro výši uvedeného příplatku, nemůže vést zaměstnavatele k závěru, že minimální výše příplatku daná zákonem pro něho neplatí.
* Neobstojí ani argument, že v zákoníku práce je v ustanovení § 111 odst. 2 číselně vyjádřena základní sazba minimální mzdy ve výši 7.955 Kč za měsíc. Je s ní totiž spojeno slovo „**nejméně**“ a ve stejném ustanovení zákon s odkazem na prováděcí nařízení vlády předpokládá **změnu výše této základní sazby** „zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen“. Vždy je proto třeba při určení minimální výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí při odměňování platem **vycházet z aktuální základní sazby minimální mzdy za měsíc**.

**6. ČERPÁNÍ NÁHRADNÍHO VOLNA VE SVÁTEČNÍ SMĚNĚ**

* Zaměstnanec pracuje v nepřetržitém pracovním režimu a vykonává práce, které mu mohou být zaměstnavatelem nařízeny dle ustanovení § 91 odst. 4 ZP i ve svátek. **Může zaměstnavatel určit takovému zaměstnanci náhradní volno** za práci přesčas (dohodnuté s ním ve smyslu ustanovení § 114 odst. 1 nebo § 127 odst. 1 ZP) nebo za práci ve svátek (dle ustanovení § 115 odst. 1 nebo § 135 odst. 2 ZP) **na směnu, na kterou současně připadne svátek**? Je v daném případě rozhodující, zdali (by) zaměstnavatel práci tohoto zaměstnance ve svátek vůbec potřeboval?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia je takový postup zaměstnavatele možný **pouze v případě, že náhradní volno bude zaměstnanci určeno na směnu, o níž není pochyb, že by ji jinak zaměstnanec bez ohledu na existenci svátku odpracoval** (provoz zaměstnavatele v tento den není nijak přerušen či omezen). Popíralo by účel náhradního volna a zaměstnanec by byl poškozen i co do důsledků, které jinak svátek připadající na pracovní den přináší, **pokud by mu zaměstnavatel určil náhradní volno na směnu, kterou by stejně v důsledku svátku neodpracoval, protože práce z tohoto důvodu odpadla**. V takovém případě musí zaměstnavatel postupovat v režimu ustanovení § 115 odst. 3, resp. § 135 odst. 1 ZP.

**7. PROHLUBOVÁNÍ KVALIFIKACE VE FINANČNĚ NÁROČNĚJŠÍ FORMĚ**

* Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je dle ustanovení § 230 odst. 4 ZP povinen hradit zaměstnavatel. Požaduje-li ale zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, **může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet**.
* **Je v tomto případě omezen podíl zaměstnance na nákladech prohlubování kvalifikace**? Lze dovodit, že by se jeho podíl měl týkat jen těch nákladů, které by musel zaměstnavatel vynaložit **navíc oproti „standardnímu“ typu prohlubování kvalifikace stejného druhu** (např. vyšší cena kurzovného, cestovní náhrady do vzdálenějšího místa konání v podobě zahraničního stravného namísto tuzemského)?

**Stanovisko**

* Co představuje ve vztahu k prohlubování kvalifikace finančně náročnější formu, nutno posoudit **podle podmínek u toho kterého zaměstnavatele**. Je to totiž zaměstnavatel, kdo volí u jednotlivých zaměstnanců formu prohlubování kvalifikace, a to s přihlédnutím mj. k nákladům s ní spojeným.
* Podle názoru Kolegia se možnost zaměstnance podílet se na nákladech prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě **vztahuje opravdu k těm nákladům, které by jinak zaměstnavatel nebyl ochoten z tohoto důvodu zřejmě vynaložit**. Nelze připustit, aby prostřednictvím tohoto pravidla suploval zaměstnanec obecnou povinnost zaměstnavatele hradit (standardní) náklady na prohlubování kvalifikace. Z logiky věci přitom **mezi náklady zahrnuté do možného podílu zaměstnance nebudou spadat náklady na jeho mzdu (plat)**, protože tu by mu byl zaměstnavatel povinen zaplatit i v případě, že by šlo o prohlubování kvalifikace ve formě, která finančně náročnější pro zaměstnavatele není. Podle ustanovení § 230 odst. 4 věta poslední ZP při finančním podílu zaměstnance není dotčeno ustanovení § 230 odst. 3 téhož právního předpisu, že za účast na prohloubení kvalifikace přísluší mzda nebo plat.

**8. PRÁVO ODBOROVÉ ORGANIZACE NA VLASTNÍ ŠETŘENÍ STÍŽNOSTI ZAMĚSTNANCE**

* Má odborová organizace právo provádět **vlastní šetření ve věci stížnosti zaměstnance, např. na chování jeho nadřízeného**?

**Stanovisko**

* Zákon přiznává odborové organizaci **kontrolní kompetenci, pokud jde o stav bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** (viz ustanovení § 322 ZP), a počítá s její účastí při projednání stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů ve smyslu ustanovení § 276 odst. 9 ZP, pokud o takové projednání zaměstnanec požádá. **Právo na institucionalizované šetření** ve vztahu k jakékoliv stížnosti zaměstnance však **odborová organizace nemá** a zaměstnanci včetně zaměstnanců vedoucích nemají povinnost na její požadavek na poskytnutí informací v tomto smyslu reagovat (dokonce musejí zvážit, zdali by reagovat bez součinnosti se zaměstnavatelem vůbec měli).

**9. právo na pracovní volno v souvislosti s činností v odborech**

* Za překážky v práci z důvodu obecného zájmu se dle ustanovení § 203 odst. 2 ZP považuje mj. **výkon funkce člena orgánu odborové organizace podle tohoto zákona a výkon jiné odborové činnosti**, zejména účast na schůzích, konferencích nebo sjezdech. V obou případech přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, ovšem **pouze v prvním z nich s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**.
* Praxe se potýká s rozlišením, **které konkrétní činnosti člena (orgánu) odborové organizace jsou spojeny s pracovním volnem placeným** a jde tedy o „výkon funkce“ a ke kterým poskytuje zaměstnavatel pracovní volno bez náhrady příjmu, protože jsou zahrnuty mezi „jinou odborovou činnost“. Dopadá také na tyto překážky v práci povinnost zaměstnance dle ustanovení § 206 odst. 1 a 2 ZP, tj. **povinnost o pracovní volno včas zaměstnavatele požádat a prokázat mu existenci překážky v práci**?

**Stanovisko**

Kolegium se shodlo na tom, že ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) bod 1 ZP o právu zaměstnance na placené pracovní volno k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace **je třeba vykládat spíše restriktivně a s přihlédnutím k účelu pracovního volna a k tomu, že jde o pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu**. Činností ve smyslu citovaného ustanovení ZP lze rozumět pouze ty činnosti, při nichž zaměstnanec **jako člen orgánu odborové organizace plní její zákonnou působnost** **v rámci daného zaměstnavatele.** Typicky jde o účast zaměstnance na kolektivním vyjednávání a příprava na něj, přenos informací od zaměstnavatele směrem k zaměstnancům, šetření a projednávání pracovních úrazů, projednávání vnitřních předpisů, účast na jednání s vedoucími zaměstnanci, které se týkají zaměstnaneckých otázek, projednávání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru, apod.

* Naopak, výše uvedenému rámci nelze podřadit např. činnost zaměstnance jako člena odborové organizace na přípravě vydání interního časopisu, vkládání obsahu na webové stránky nebo intranet odborové organizace, účast na jednáních orgánů odborového svazu a cesta k nim, vyřizování elektronické pošty se zaměstnanci coby členy odborové organizace, telefonáty na ústředí, apod. Tyto činnosti jsou totiž **fakticky vykonávány ve vztahu k jinému subjektu** (např. ve vztahu k odborovému svazu), nebo jde **o činnosti, které nejsou plněním role orgánu odborové organizace směrem k zaměstnavateli podle ZP**. V těchto případech by zaměstnanci vzniklo právo pouze na pracovní volno ve smyslu ustanovení § 203 odst. 2 písm. b) ZP bez práva na náhradu mzdy nebo platu.
* Kolegium je si vědomo toho, že v praxi nastává řada situací, kdy posouzení nemusí být s ohledem na okolnosti jednoznačné. Proto lze **doporučit, aby si sociální partneři vymezili rámec takové činnosti v kolektivní smlouvě a bylo tak dopředu patrné, pod kterou z výše popsaných variant bude ta která činnost spadat**.
* Člen (orgánu) odborové organizace **nemá žádnou výjimku z povinnosti k oznámení a prokázání překážky v práci**. Záleží na zaměstnavateli, nejlépe po dohodě se samotnou odborovou organizací, jaká si za tímto účelem nastaví pravidla.

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bořivoj Šubrt