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

**přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV v Kolíně, ve dnech 15. a 16. 11. 2019**

**1. používání slovenského jazyka při výkonu práce**

* Na území České republiky pracuje mnoho Slováků, ale také např. Ukrajinců, přičemž někteří z nich **se nenaučili nebo nechtějí používat při výkonu práce češtinu**, ale zůstali u slovenštiny, která je jejich mateřským jazykem (Slováci), nebo je jim bližší (Ukrajinci). **Je u zaměstnance (např. zdravotníka) skutečnost, že mluví slovensky, důvodem k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f)** zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), **pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce**?

**Stanovisko**

* Jak vyplývá ze soudní judikatury (viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005), **oprávněnost požadavku pro řádný výkon sjednané práce** stanoveného zaměstnavatelem, a tedy i možnost zaměstnavatele v případě jeho nesplňování zaměstnancem použít výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) ZP je dána „jen tehdy, jde-li o takový požadavek, který je vyvolán **zvláštností výkonu konkrétní funkce (pracovního místa), jde-li o požadavek odůvodněný**. Nesmí jít o požadavky svou podstatou nevýznamné a musí zároveň být dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu.“.
* Podle názoru Kolegia ve světle výše citovaného judikátu **požadavek zaměstnavatele na používání češtiny u slovensky mluvících zdravotnických pracovníků neobstojí** a jeho nesplnění nemůže být pro zaměstnavatele důvodem k výpovědi z pracovního poměru. Zarážející je už samotný fakt, že zaměstnavatel zaměstnance mluvícího pouze slovensky **do pracovního poměru vědomě vzal, aby pak použití tohoto cizího jazyka vnímal jako problém a důvod k rozvázání tohoto pracovněprávního vztahu**.
* Slovenština má v řadě právních předpisů **výsadní postavení oproti jiným cizím jazykům** – např. dle ustanovení § 42 odst. 1 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZSZS“), se úředně ověřený překlad nepředkládá k výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené ve slovenském jazyce, její blízkost k českému jazyku je historicky daná a ve vztahu k ní lze postupovat i tak, že **případná nesrozumitelnost bude pacientu rychle a dodatečně vysvětlena v jazyce českém**.
* Jinak tomu může být s ukrajinštinou – pokud by zaměstnanec mluvil **pouze ukrajinsky a nepokoušel se o konverzaci v češtině**, může být jeho slovní vyjádření pro Čechy nesrozumitelné, a nakonec též **důvodem k propuštění**.

**2. projednání výpovědi z pracovního poměru**

* Jednou z povinností zaměstnavatele vůči odborové organizaci, která u něho působí, je **povinnost projednání ve věcech určených právním předpisem**. Projednáním se dle ustanovení § 278 odst. 3 ZP rozumí **jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody**. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci (nebo zástupci zaměstnanců) mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření.
* Je zaměstnavatel povinen **projednat s odborovou organizací písemnou výzvu adresovanou zaměstnanci za účelem odstranění jeho neuspokojivých pracovních výsledků** ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) ZP **nebo písemné upozornění na možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí** pro soustavné méně závažné porušování „pracovní kázně“ dle ustanovení § 52 písm. g) téhož právního předpisu? Pokud by zaměstnanec dostal z výše uvedeného důvodu následně výpověď z pracovního poměru, **je oprávněný požadavek odborové organizace, aby zaměstnavatel předložil zmíněné písemnosti v rámci projednání**?

**Stanovisko**

* Povinnost projednání s odborovou organizací má zaměstnavatel mj. ve vztahu k dání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru (viz ustanovení § 61 odst. 1 ZP). Tato povinnost se tedy **nevztahuje na písemnosti, které jsou jen hmotněprávním předpokladem naplnění samotného výpovědního důvodu, ale k výpovědi samotné ještě samy o sobě nevedou**. Není proto porušením povinnosti zaměstnavatele, pokud doručí zaměstnanci písemnou výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků nebo písemné upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru **bez předchozího projednání s odborovou organizací**.
* Je sice pravda, že aby mělo projednání smysl, musí zaměstnavatel poskytnout odborové organizaci relevantní informace, na základě nichž dotyční zástupci zaměstnanců věc posoudí a přijmou k ní nějaké stanovisko. **Tomu ale nelze rozumět tak, že zaměstnavatel předloží odborové organizaci též zmíněné písemnosti**. Postačí, pokud jí sdělí, o kterého zaměstnance jde, jaký byl průběh procesu vedoucího k úvaze zaměstnavatele o rozvázání pracovního poměru, v čem spočívaly neuspokojivé pracovní výsledky nebo porušení „pracovní kázně“ a jak na to zaměstnanec reagoval (jestli neuspokojivé pracovní výsledky odstranil, zdali nepokračoval v porušování svých povinností, apod.). **Poskytnutí takových informací není tedy nutně spojeno s požadavkem na předložení výše uvedených písemností**.

**3. MOŽNOST SJEDNÁNÍ TZV. DOLOŽKY ODVOLATELNOSTI**

* Ve svém ustanovení § 73 odst. 2 připouští ZP, aby byla dohodnuta se zaměstnancem **možnost odvolání z vedoucího pracovního místa** (když bude současně sjednána jeho možnost se tohoto vedoucího pracovního místa vzdát). Tuto možnost dává právní předpis zaměstnavateli jako fyzické osobě nebo zaměstnavateli právnické osobě, pokud jde však o **jinou právnickou osobu než uvedenou v ustanovení § 33 odst. 3 ZP.**
* Ustanovení § 33 odst. 3 ZP uvádí případy, kdy se pracovní poměr zakládá jmenováním zaměstnance na vedoucí pracovní místo, a v té souvislosti vymezuje výslovně **příslušná vedoucí pracovní místa, u kterých takto zaměstnavatel musí postupovat, resp. odkazuje na případy jmenování dle zvláštního právního předpisu**. Zvláštním právním předpisem je přitom též zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Ten stanoví ve svém § 2 odst. 6, že **pracovní poměr vedoucích úředníků se zakládá jmenováním**.
* Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017, lze „doložku odvolatelnosti“ dle ustanovení § 73 odst. 2 ZP sjednat za určitých podmínek **i ve vztahu k jiným vedoucím pracovním místům**, než která jsou pro tento účel uvedena v odstavci 3 téhož ustanovení (jde o odchýlení se od právní úpravy). Jak tento závěr aplikovat např. vůči **vedoucím zaměstnancům územního samosprávného celku, kteří nejsou vedoucími úředníky**? Lze s nimi „doložku odvolatelnosti“ dle zmíněného soudního rozhodnutí případně sjednat, nebo tomu brání už samotný fakt, že jejich zaměstnavatelem je územní samosprávný celek? **Jak široce chápat pojem „jiná právnická osoba než uvedená v ustanovení § 33 odst. 3 ZP“**, když jde o právní úpravu dle zvláštního právního předpisu a podle tohoto právního předpisu se jmenování vztahuje jen na konkrétní skupinu vedoucích zaměstnanců?

**Stanovisko**

* Ačkoliv se zvláštní právní úprava jmenování a s tím související možnost odvolání z vedoucího pracovního místa (jeho vzdání se) týká u územních samosprávných celků jen **určité skupiny vedoucích zaměstnanců, totiž vedoucích úředníků**, nelze připustit, aby se do režimu odvolatelnosti, byť na základě dohody se zaměstnavatelem, dostali i jiní vedoucí zaměstnanci takového zaměstnavatele.
* Definici „jiné právnické osoby než uvedené v § 33 odst. 3“ dle ustanovení § 73 odst. 2 ZP nutno chápat **ve smyslu zaměstnavatele jako takového, nikoliv jen skupiny vedoucích zaměstnanců, kteří musejí být na příslušná pracovní místa jmenováni**.

**4. maximální rozsah práce konané na základě dohody o pracovní činnosti**

* Dle ustanovení § 76 odst. 2 ZP není možné na základě dohody o pracovní činnosti vykonávat práci **v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby**. Dodržování tohoto nejvýše přípustného rozsahu se dle čtvrtého odstavce téhož ustanovení ZP posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.
* **K jaké délce stanovené týdenní pracovní doby vztahovat onu polovinu v průměru**? Vychází se obecně z její maximální délky pro jednosměnný pracovní režim (40 hodin), nebo se promítá i v tomto případě **skutečnost, že v pracovním poměru je stejná práce u zaměstnavatele konána ve vícesměnném pracovním režimu**, pro který je maximální délka stanovené týdenní pracovní doby určena odlišně (38,75, nebo 37,5 hodiny)? Jak vnímat polovinu stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnavatele, který využil práva dle ustanovení § 79 odst. 3 ZP a na základě dohody s odborovou organizací v kolektivní smlouvě, nebo sám vnitřním předpisem **stanovenou týdenní pracovní dobu (bez snížení mzdy) zkrátil**?

**Stanovisko**

* Dle názoru Kolegia **nelze pro účely určení maximálního rozsahu práce konané na základě dohody o pracovní činnosti vycházet z obecné a nejvýše přípustné délky stanovené týdenní pracovní doby**, kterou je dle ustanovení § 79 odst. 1 ZP délka 40 hodin za týden. Naopak, musí se zohlednit **konkrétní podmínky u zaměstnavatele, u něhož zaměstnanec na zmíněnou dohodu práci koná**, a to jak skutečnost, že zaměstnavatel využil svého práva a zkrátil stanovenou týdenní pracovní dobu bez snížení mzdy, tak pracovní režim, ve kterém je tato práce u zaměstnavatele zaměstnanci v pracovním režimu zpravidla konána (do kterého je dané pracoviště zařazeno).
* **Uvedeno na příkladu**, zkrátí-li třeba zaměstnavatel všem zaměstnancům ve smyslu ustanovení § 79 odst. 3 ZP stanovenou týdenní pracovní dobu bez snížení mzdy na **36 hodin**, může u něho zaměstnanec na dohodu o pracovní činnosti vykonávat práci v rozsahu nepřekračujícím za vyrovnávací období **v průměru 18 hodin za týden**. Pokud by v rámci dohody o pracovní činnosti konal zaměstnanec práci, která je na daném pracovišti spojena v pracovním poměru s **třísměnným pracovním režimem**, činí maximální rozsah jeho práce v průměru **18,75 hodiny** (jde o polovinu ze stanovené týdenní pracovní doby 37,5 hodiny, která odpovídá zmíněnému pracovnímu režimu).

**5. ČERPÁNÍ PŘESTÁVKY V PRÁCI NA JÍDLO A ODDECH**

* Podle ustanovení § 88 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce **přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut**. Může zaměstnavatel zaměstnanci určit čerpání této přestávky v práci **i dříve, např. už po 3 hodinách nepřetržité práce**?

**Stanovisko**

* **Zaměstnavatel má právo rozhodnout, kdy bude zaměstnanec čerpat přestávku v práci na jídlo a oddech a jak bude tato přestávka dlouhá**. Limitován je pouze tím, že se tak musí stát nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce a minimální délka přestávky činí 30 minut. Je tedy v souladu se zákonem a v praxi zcela běžné, že **zaměstnanec vyčerpá přestávku ještě dříve, než uplyne doba 6 hodin jeho nepřetržitého výkonu práce**.
* Na podporu výše uvedeného tvrzení lze uvést, že sám právní předpis umožňuje zaměstnavateli přestávku v práci na jídlo a oddech **rozdělit na více částí**, přičemž alespoň jedna část musí činit nejméně 15 minut, a že v některých případech **nelze ani dopředu říci, po jakou dlouhém výkonu práce bude zaměstnanec přestávku v práci konkrétně čerpat** (typicky u pružného rozvržení pracovní doby, kdy zaměstnavatel nastaví rozpětí pro čerpání takové přestávky, ale začátek výkonu práce si v rámci volitelného úseku pracovní doby určuje zaměstnanec sám).

**6. pružné rozvržení pracovní doby a překážka v práci na straně zaměstnance**

* Ve svém stanovisku ze dne 23. 10. 2015 (č. XVII./5) se Kolegium zabývalo výkladem ustanovení § 97 odst. 1 a 2 ZP o **překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby**, a to konkrétně ve vazbě na vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení. Dovodilo přitom, že bez ohledu na délku tohoto vyšetření nebo ošetření v daném dni se použije pravidlo, že jako výkon práce se tato překážka posuzuje (a do odpracované doby ve vyrovnávacím období tedy započítá) **jen v rozsahu, ve kterém zasáhla do základní pracovní doby**.
* V souvislosti s tím se objevují dohady, zdali a jak při tomto postupu **zohlednit právní úpravu poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech** dle ustanovení § 88 ZP. Uvedeno na konkrétním příkladu: Zaměstnanec pracující v pružném rozvržení pracovní doby má základní pracovní dobu stanovenou zaměstnavatelem od 9.00 hodin do 13.00 hodin. Tato základní pracovní doba je „orámována“ dvěma úseky volitelné pracovní doby, a to od 6.00 hodin do 9.00 hodin a od 13.00 hodin do 19.00 hodin. Pokud jde o přestávku v práci na jídlo a oddech, zaměstnavatel určil **pravidlo, že zaměstnanci musejí k jejímu čerpání nastoupit v délce 30 minut podle svého uvážení v době mezi 11. hodinou a 12. hodinou**.
* Pokud zaměstnanec stráví celou základní pracovní dobu ve zdravotnickém zařízení kvůli vyšetření nebo ošetření a do zaměstnání už třeba ani nepřijde, **posoudí zaměstnavatel jako odpracovanou dobu (výkon práce) dobu v délce 4 hodiny, nebo jen 3,5 hodiny**, protože zohlední fakt, že v době mezi 11.00 hodin a 12.00 hodin by musel zaměstnanec čerpat přestávku v práci na jídlo a oddech v délce 30 minut?

**Stanovisko**

* Kolegium má za to, že je v souladu s právní úpravou postup zaměstnavatele, který ve výše uvedeném případě započítá zaměstnanci do pracovní doby dobu odpovídající základní pracovní době **po odečtení doby přestávky v práci na jídlo a oddech** (tedy 3,5 hodiny). Ta se totiž dle ustanovení § 88 odst. 4 ZP do pracovní doby nezapočítává.
* Neobstojí argument, že zaměstnanec fakticky zmíněnou přestávku nečerpal, protože se nacházel na vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení. Rozhodující je, že v době mezi 11. hodinou a 12. hodinou **by přestávku v práci na jídlo a oddech čerpat musel, a v rozsahu této (potencionální) přestávky nejde o překážku v práci na jeho straně**, protože by práci nekonal.
* Na podporu výše popsaného závěru lze uvést, že kdyby vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení absolvoval **zaměstnanec nikoliv s pružným, ale pevným rozvržením pracovní doby**, a u lékaře by strávil celou dobu své směny, jako odpracovanou dobu mu zaměstnavatel bezpochyby vykáže délku směny, a nikoliv dobu delší o přestávku v práci na jídlo a oddech. Není důvod postupovat u zaměstnance s pružným rozvržením jinak. Tento zaměstnanec nemůže být posuzován (pro sebe) **výhodněji než zaměstnanec v pevně dané pracovní době**.

**7. výše příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

* Dle ustanovení § 117 ZP přísluší zaměstnanci za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí dosažená mzda a **příplatek ve výši nejméně 10 % částky, kterou stanoví tento zákon ve svém ustanovení § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy**.
* V odborné literatuře není jednotný názor na to, jestli pro tento účel vycházet vždy z aktuální základní sazby minimální mzdy za hodinu **ve vztahu ke stanovené týdenní pracovní době v délce 40 hodin za týden**, nebo ze sazeb této minimální mzdy zvýšených ve smyslu ustanovení § 5 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, **z důvodu jiné délky stanovené týdenní pracovní doby** (dle ustanovení § 79 ZP u zaměstnanců ve směnných pracovních režimech nebo při zkrácení stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnavatele odměňujícího mzdou).

**Stanovisko**

* Odpověď je třeba hledat přímo v ustanovení § 7 odst. 1 zmíněného nařízení vlády, dle kterého „výše příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí za každý ztěžující vliv podle § 6 odst. 2 **nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy stanovené v § 2 a § 5 odst. 1.**“. Z tohoto pravidla je zřejmé, že zaměstnancům s jinou délkou stanovené týdenní pracovní doby přísluší příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí **počítaný ze zvýšené sazby minimální mzdy za hodinu**.

**8. poskytování tzv. odměny za přítomnost**

* V poslední době řada zaměstnavatelů poskytuje zaměstnancům **peněžité plnění (až na výjimky jde o složku mzdy), jehož účelem je motivovat zaměstnance k tomu, aby přišli do zaměstnání a pracovali**. Podmínkou pro vznik nároku zaměstnance na toto plnění je zpravidla to, že v hodnoceném období **nebude u zaměstnance vykázána překážka v práci** v podobě např. dočasné pracovní neschopnosti, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, ošetřování člena domácnosti nebo doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření, ošetření nebo léčení, a to buď vůbec, nebo v rozsahu překračujícím limit stanovený zaměstnavatelem.
* Kolegium se zabývalo otázkou, **nakolik může být peněžité plnění postavené na výše popsaném parametru v rozporu s právní úpravou.**

**Stanovisko**

* Kolegium shledává takové peněžité plnění jako **velmi problematické a v řadě případů i rozporné se zákonem.** Jak vyplývá z ustanovení § 109 odst. 2 ZP, **mzda přísluší zaměstnanci až na výjimky za práci**. Zohledňovat by měl zaměstnavatel přitom složitost, odpovědnost a namáhavost práce, aby bylo odměňování zaměstnanců v souladu s principem stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a principem rovného zacházení. Ostatně **spravedlivé odměňování zaměstnance a rovné zacházení se zaměstnanci patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů** vyjmenované v ustanovení § 1a odst. 1 ZP. Zavedením výše uvedeného peněžitého plnění (složky mzdy) **posiluje podle názoru Kolegia zaměstnavatel nerovnost v odměňování a jeho postup může být mnohdy až diskriminační** (z důvodu zdravotního stavu, rodinného stavu nebo povinností k rodině).
* Lze jen doporučit, aby zaměstnavatel dotyčné parametry při formulování podmínek pro poskytnutí složky mzdy pokud možno vůbec nezohledňoval, resp. aby příslušný vedoucí zaměstnanec v rámci svého rozhodovacího procesu o přiznání a výši nenárokové složky mzdy případ od případu **posoudil, nakolik se podepsala absence zaměstnance na samotném výkonu práce (jeho pracovních výsledcích)**.

**9. příplatek za vedení v platové sféře**

* Zaměstnanci na vedoucím pracovním místě ve 3. stupni řízení byl zaměstnavatelem přiznán dle ustanovení § 124 odst. 1 ZP **příplatek za vedení ve výši odpovídající 30 % z platového tarifu nevyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazen**. Nastane situace, kdy bude tento vedoucí zaměstnanec **dočasně pověřen vedením jiného odboru**, jehož vedoucí měl právo na příplatek za vedení ve stejném stupni řízení a také ve výši odpovídající 30% zmíněné základny.
* Je možné, aby byl vedoucímu zaměstnanci příplatek za vedení **nasčítán, nebo aby pobíral dva příplatky za vedení**?

**Stanovisko**

* Takový postup zaměstnavatele **nepřichází v úvahu, zaměstnanci přísluší vždy jen jeden příplatek za vedení**. Skutečnost, že zaměstnanec dočasně řídí více odborů, může zaměstnavatel **promítnout do výše dosavadního příplatku za vedení** (v rámci zákonem připuštěného rozpětí) **nebo osobního příplatku** (z důvodu plnění většího rozsahu pracovních úkolů), které zaměstnanci doposud poskytoval.

**10. zvláštní způsob určení platového tarifu**

* Ustanovení § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, umožňuje zaměstnavateli, aby za splnění určitých podmínek **určil některým zaměstnancům platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy** (jde o tzv. zvláštní způsob určení platového tarifu).
* Zaměstnavatel upravil ve svém vnitřním předpisu okruh zaměstnanců, jichž se tento způsob určení platového tarifu týká, a související pravidla. V něm mj. uvedl, že pro zařazení zaměstnanců v některých druzích práce má význam **jednak jejich dosavadní praxe u zaměstnavatele (nikoliv už praxe předchozí), jednak doba trvání pracovního poměru.** Jde v tomto případě o přijatelné parametry pro zvláštní způsob určení platového tarifu?

**Stanovisko**

* Podle Kolegia **není důvodným parametrem pro zvláštní způsob určení platového tarifu samotná doba trvání pracovního poměru zaměstnance**, bez ohledu na to, jakou práci v rámci tohoto pracovního poměru a kdy konal. Doba trvání pracovního poměru není totiž něčím, co by souviselo s výkonem práce jako takovým, a mělo tak mít vliv na výši platu zaměstnance.
* Naopak **dobu praxe zaměstnance** lze i v případě použití zvláštního způsobu určení platového tarifu **považovat za parametr, který svůj význam má**, přestože postup dle ustanovení § 6 zmíněného nařízení vlády může vést (a často vede) k tomu, že zaměstnavatel dosavadní (započitatelnou) praxi zaměstnance až na výjimky vůbec nezohledňuje, byť by ji jinak při zařazení zaměstnance do příslušného platového stupně zohledňovat dle ustanovení § 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. musel.
* Pokud by ale zaměstnavatel pro účely zvláštního způsobu určení platového tarifu bral v potaz **pouze praxi dosaženou zaměstnancem u něho v pracovním poměru**, a nikoliv též jeho praxi předchozí, **mohlo by to být dle názoru Kolegia v rozporu s ustanovením § 110 ZP o stejné odměně za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty**, protože by se tím popřela míra praktických znalostí a dovedností zaměstnance potřebných pro výkon práce a nepřímo by se do posuzování zaměstnavatele promítala právě i doba trvání pracovního poměru.

**11. dohoda o srážkách ze mzdy a jiných postižitelných příjmů**

* Kolegium v minulosti přijalo závěr (viz jeho stanovisko ze dne 8. 11. 2014, XV./23), že **dluh v dohodě o srážkách ze mzdy (přesnou výši srážky) není nutné přesně vyčíslit, ale musí být vymezen jako určitý nebo alespoň určitelný**. V rámci benefitů standardně poskytovaných zaměstnavateli se objevují také např. různé multi-sport karty apod., kdy konkrétní výše příspěvku zaměstnavatele, a tedy i výše podílu zaměstnance, **se v průběhu času mění**. Lze dohodu o srážkách ze mzdy v daném případě sjednat platně i tím způsobem, že srážka ze mzdy bude prováděna **měsíčně ve výši odpovídající částce, kterou se zaměstnanec na základě vnitřního předpisu zaměstnavatele podílí na nákladech za pořízení a používání multi-sport karty poskytované mu jako benefit zaměstnavatelem, maximálně do výše ……. Kč měsíčně**? Tzn. že výše dluhu za příslušné období bude jasně dovoditelná, aniž by ale byla dopředu známa konkrétní částka, která se v průběhu let může (i vnitřním předpisem) měnit.

**Stanovisko**

* Podle Kolegia **uzavření takto koncipované dohody o srážkách ze mzdy možné je.** S ohledem na to ale, že částka, které se má srážka týkat, se může změnit na základě rozhodnutí zaměstnavatele o podílu zaměstnance na nákladech spojených s pořízením a používáním multi-sport karty, **měl by mít zaměstnanec možnost (a to nejlépe ke dni účinnosti nového vnitřního předpisu či jiného rozhodnutí zaměstnavatele v tomto smyslu) se z takového závazku vyvázat**, pokud by se jeho podíl na uvedených nákladech zvýšil natolik, že to již nehodlá akceptovat (ztrácí to pro něho princip benefitu).

**12. DÉLKA PRACOVNÍ CESTY A PRÁVO ZAMĚSTNANCE NA STRAVNÉ**

* Jednou z cestovních náhrad, na kterou má zaměstnanec za splnění příslušných podmínek právo v souvislosti s pracovní cestou, je **stravné**. Aby zaměstnanci vzniklo právo na stravné při tuzemské pracovní cestě, musí dle ustanovení § 163 odst. 1, resp. § 176 odst. 1 ZP, **trvat pracovní cesta alespoň 5 hodin**. Pro výši zahraničního stravného je dle ustanovení § 170 odst. 2, resp. 179 odst. 1 ZP, rozhodná vedle doby trvání pracovní cesty mj. skutečnost, **ve kterém ze států mimo území České republiky stráví zaměstnanec v kalendářním dni nejvíce času**.
* Pokud je z technických prostředků, které dokumentují průběh pracovní cesty zaměstnance, zřejmé, že zaměstnanec si záměrně a v rozporu s podmínkami pracovní cesty určenými zaměstnavatelem **prodlužuje dobu trvání pracovní cesty nebo se zdržuje bezdůvodně ve státě, pro který stanoví prováděcí právní předpis vyšší základní sazbu zahraničního stravného**, aby dosáhl na stravné nebo na vyšší částku na této cestovní náhradě, jak má zaměstnavatel postupovat? **Bude tato doba započítána do celkové doby trvání pracovní cesty pro účely vyúčtování cestovních náhrad?**

**Stanovisko**

* Účelem cestovních náhrad je **kompenzace výdajů, které zaměstnanci vzniknou na pracovní cestě v souvislosti s výkonem práce**. Podmínky pracovní cesty, které mohou ovlivnit poskytování cestovních náhrad, přitom dle ustanovení § 153 odst. 1 ZP **určuje zaměstnavatel a zaměstnanec se od nich nemůže samovolně a bezdůvodně odchylovat**.
* Pokud by bylo prokazatelné, že zaměstnanec záměrně postupuje proti určeným podmínkám pracovní cesty s cílem dosáhnout vyšších cestovních náhrad, lze na jeho jednání **nahlížet jako na útok na majetek zaměstnavatele**. V důsledku toho by byl oprávněný postup zaměstnavatele, který by zaměstnanci cestovní náhrady za dobu, o kterou si tento bezdůvodně prodloužil pracovní cestu, **neposkytl (zaměstnanci by nebylo co kompenzovat).**

**13. promlčení práva zaměstnance na uspokojení nároku na cestovní náhrady**

* Podle ustanovení § 183 odst. 3 ZP platí, že jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné době, je zaměstnanec povinen do 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu **předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad a vrátit nevyúčtovanou zálohu**. Částka, kterou má zaměstnanec zaměstnavateli vrátit v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru. Podle pátého odstavce téhož ustanovení ZP je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem **provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit jeho práva**.
* Podléhá právo zaměstnance na poskytnutí cestovních náhrad (a pokud ano, za jakých podmínek a v jaké lhůtě) **promlčení v případě, že zaměstnanec nesplní svou povinnost předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad** podle ustanovení § 183 odst. 3 ZP za situace, kdy podle judikatury Nejvyššího soudu (viz jeho rozhodnutí ze dne 10. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3227/2018) **je lhůta k předložení písemných dokladů potřebných k vyúčtování cestovních náhrad zaměstnavateli lhůtou pouze pořádkovou**, jejíž nedodržení nemá žádný vliv na právo zaměstnance na uspokojení jeho majetkových práv souvisejících s cestovními náhradami?

**Stanovisko**

* Z výše citovaného rozhodnutí dovolacího soudu vyplývá, že povinnost zaměstnavatele provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit právo zaměstnance (v daném případě na stravné) **vzniká až po předložení písemných dokladů potřebných k vyúčtování cestovních náhrad zaměstnancem**, a to do 10 pracovních dnů od jejich předložení (nedohodl-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na jiné době). Dokud zaměstnanec nesplní svou povinnost předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování stravného (k určení jeho výše), **není zaměstnavatel povinen provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit právo zaměstnance na stravné**. Nepředloží-li zaměstnanec v uvedené době zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad, **jeho povinnost tak učinit ani jeho právo na cestovní náhrady nezaniká.** Dokud však zaměstnanec tuto svou povinnost nesplní, **není (nemůže být) zaměstnavatel v prodlení s plněním své povinnosti provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit práva zaměstnance.**
* Dokud zaměstnanec nepředloží zaměstnavateli relevantní podklady pro vyúčtování cestovních náhrad, nemůže se domáhat jejich uspokojení, a to ani prostřednictvím soudní žaloby. To samo o sobě **ale neznamená, že by neměl právo na cestovní náhrady**, pokud splnil podmínky stanovené právním předpisem pro vznik takového práva.
* Podle ustanovení § 619 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, počne promlčecí lhůta běžet **ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé**. Kolegium je názoru, že **právo na cestovní náhrady se zaměstnanci promlčuje**, přičemž promlčecí lhůta začíná v tomto případě běžet uplynutím 10 pracovních dnů (popř. jiné se zaměstnancem dohodnuté doby) po dni ukončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu. Je proto v zájmu zaměstnance, aby zaměstnavateli včas a vůbec předložil podklady pro vyúčtování cestovních náhrad, jinak **riskuje zásadní oslabení svého práva na cestovní náhrady v důsledku promlčení**.

**14. více odborových organizací a účast zaměstnance na pohřbu spoluzaměstnance**

* Podle bodu 9. přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu poskytne na nezbytně nutnou dobu **zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance**; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.
* Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, uplatní se v popsaném případě postup dle ustanovení § 286 odst. 5 ZP a **zaměstnavatel bude povinen se dohodnout se se všemi odborovými organizacemi** (protože jde o případ týkající se všech nebo většího počtu zaměstnanců), nebo postup dle ustanovení § 286 odst. 6 téhož právního předpisu a **zaměstnavatel se bude domlouvat jen s tou odborovou organizací, jejímž byl zesnulý zaměstnanec členem, případně s odborovou organizací s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru** (protože jde o případ vztahu k jednotlivému zaměstnanci – zesnulému)?

**Stanovisko**

* Kolegium má za to, že **zaměstnavatel musí postupovat dle ustanovení § 286 odst. 5 ZP**. Nedohodne-li se proto s odborovými organizacemi dopředu jinak, platí, že okruh zaměstnanců, kterým vznikne dle výše citovaného nařízení vlády právo na (placené) pracovní volno k účasti na pohřbu spoluzaměstnance, **určí zaměstnavatel na základě dohody se všemi u něho působícími odborovými organizacemi**. Nejde totiž o právo zesnulého zaměstnance, ale neurčitého počtu jiných zaměstnanců, a odborová organizovanost zemřelého zaměstnance nehraje v tomto případě žádnou roli.

**15. kontrola dodržování režimu dočasně práceneschopného agenturního zaměstnance**

* Kdo provádí ve smyslu ustanovení § 192 odst. 6 ZP **kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance v období prvních 14 dnů jeho nemoci** (zdali se v zdržuje v místě pobytu uvedeném na rozhodnutí lékaře, případně dobu a rozsah povolených vycházek), **pokud jde o zaměstnance agentury práce dočasně přiděleného k výkonu práce u uživatele**? Je kontrolujícím subjektem **agentura práce** jako formální zaměstnavatel, **nebo uživatel** jako ten, kdo zaměstnanci přiděluje práci? Může se případně agentura práce s uživatelem na podmínkách takové kontroly dohodnout?

**Stanovisko**

* Kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance v období prvních 14 dnů jeho nemoci ve vztahu k povinnostem vymezeným v ustanovení § 301a ZP **přísluší zaměstnavateli**. Tím je pro agenturního zaměstnance **agentura práce**, se kterou uzavřel pracovní poměr, nebo dohodu o pracovní činnosti. Tím spíše, že je to agentura práce, která platí tomuto zaměstnanci v uvedené době náhradu mzdy (platu, odměny z dohody).
* Není ovšem vyloučeno a v řadě případů to bude i praktické, **aby na základě dohody s agenturou práce zmíněnou kontrolu provedli zástupci uživatele** jako toho, kdo pracovní sílu agenturního zaměstnance reálně využívá. Taková dohoda může být přímo **součástí dohody o dočasném přidělení dle ustanovení § 308 ZP, nebo rámcové smlouvy** mezi agenturou práce a uživatelem, na jejímž základě se pak jednotlivé dohody o dočasném přidělení uzavírají.

**16. člen jednotky dobrovolných hasičů obce a právo na pracovní volno**

* Zaměstnavatel je v souladu s ustanovením § 200 ZP povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno k **činnosti v jednotce sboru dobrovolných hasičů obce** při hašení požáru, provádění záchranných prací při živelních pohromách a jiných mimořádných událostech, resp. k jeho činnosti při nařízeném cvičení nebo nařízené odborné přípravě. Jak totiž vyplývá z ustanovení § 65 odst. 2 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, **první z uvedených činností se považuje za výkon občanské povinnosti a druhá je pak jiným úkonem v obecném zájmu**.
* Pokud zaměstnanec jako člen jednotky sboru dobrovolných hasičů obce **vykonává práci na stroji, jehož provoz nelze přerušit, nebo na pracovišti, kde nelze uvažovat o absenci lidského faktoru**, může zaměstnavatel s odkazem na možnost vzniku materiální škody nebo újmy na zdraví **podmínit poskytnutí pracovního volna** za účelem hašení vzniklého požáru tím, že musí najít za zaměstnance náhradu, a zajistit tak obsluhu zmíněného stroje nebo pracoviště? Lze po zaměstnanci v takových případech požadovat, aby **zohlednil též oprávněné zájmy zaměstnavatele** na ochraně zdraví a majetku a vystříhal se toho, že práci či pracoviště z výše popsaného důvodu náhle opustí?

**Stanovisko**

* Každý případ je třeba posuzovat **individuálně s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem**. Činnost člena jednotky sboru dobrovolných hasičů obce je už podle svého názvu **postavena na dobrovolnosti,** nejde o výkon práce jako u profesionálního hasiče, ale v pracovní době o překážku v práci na straně zaměstnance. Nelze proto automaticky říci, že zaměstnanec se v případě vzniklého požáru nemusí ohlížet na zájmy zaměstnavatele, tím spíše, **pokud by svojí nepřítomností bez předchozího ohlášení zaměstnavateli nebo zabezpečení nezbytných úkolů mohl způsobit materiální škodu nebo újmu na zdraví**.
* **Postup zaměstnavatele i zaměstnance by měl být konsenzuální** v tom smyslu, aby zaměstnanci bylo umožněno plnit poslání člena jednotky sboru dobrovolných hasičů obce, a zaměstnavatel nebyl jeho uvolněním ze zaměstnání vystaven neúměrnému riziku vzniku škody.

**17. uvolnění zaměstnance pro výkon funkce v odborovém svazu**

* Ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) bod 1 a písm. b) ZP upravuje **právo zaměstnance na pracovní volno k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace, resp. k výkonu jiné odborové činnosti** (zejména pak k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech). Jak posoudit situaci, kdy člen orgánu odborové organizace byl na sjezdu zvolen předsedou či místopředsedou nikoli „své“ odborové organizace, ale **předsedou či místopředsedou odborového svazu**? Jde o překážku v práci podle ustanovení § 203 odst. 2 ZP, a přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele za tímto účelem vůbec pracovní volno?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia **zaměstnanec právo na pracovní volno** v souvislosti s výkonem funkce pro jinou než u zaměstnavatele působící odborovou organizaci (v daném případě dokonce pro výkon funkce v odborovém svazu) **má a zaměstnavatel je povinen mu je poskytnout**, tím spíše s ohledem na mezinárodní ochranu práva zaměstnanců se sdružovat do odborových organizací a práva takových organizací na vnitřní uspořádání. Půjde přitom o **jinou odborovou činnost** ve smyslu ustanovení § 203 odst. 2 písm. b) ZP a tedy o **pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu**.

**18. PŘEVOD DOVOLENÉ K JINÉMU ZAMĚSTNAVATELI**

* Dle ustanovení § 221 ZP platí, že **změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele**, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo. Změnou zaměstnání se pro tento účel rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele.
* Někteří členové Kolegia se setkali s výkladem, že převod nevyčerpané dovolené od dosavadního zaměstnavatele k čerpání u nového zaměstnavatele přichází v úvahu **jen tehdy, půjde-li o změnu zaměstnání v průběhu kalendářního roku, nikoliv tedy na konci jednoho a na počátku následujícího kalendářního roku**. Jestliže by zaměstnanci končil pracovní poměr 31. 12. a nový sjednal od 1. 1. následujícího kalendářního roku, resp. od prvního pracovního dne tohoto kalendářního roku, pak dle uvedeného názoru nelze dohodu o převodu nevyčerpané dovolené a o refundaci za její čerpání u nového zaměstnavatele uzavřít. **Má uvedený názor oporu v právní úpravě?**

**Stanovisko**

* Kolegium **nevidí důvod, aby zmíněná dohoda mezi zaměstnancem a jednotlivými zaměstnavateli, resp. mezi zaměstnavateli samotnými, nemohla být uzavřena** též pro případ, kdy skončení dosavadního pracovního poměru připadne na konec jednoho kalendářního roku a začátek nového pracovního poměru se bude krýt se začátkem dalšího kalendářního roku. **Účelem zmíněného ustanovení je zabezpečit, aby byla dovolená skutečně čerpána** (byť u jiného zaměstnavatele a v rámci jiného pracovního poměru), než aby za její nevyčerpanou část obdržel zaměstnanec náhradu mzdy (platu) v souvislosti se skončením pracovního poměru.
* Nutno však upozornit, že zaměstnavatel má dle ustanovení § 218 odst. 1 ZP povinnost určit čerpání dovolené zaměstnanci tak, **aby zaměstnanec dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo**, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Nemělo by proto až na výjimky docházet k tomu, že na konci kalendářního roku zbývá zaměstnanci ještě nějaká nevyčerpaná dovolená a vzniká potřeba zvažovat její převedení k novému zaměstnavateli.

**19. převod dovolené V RÁMCI JEDNOHO ZAMĚSTNAVATELE**

* Zaměstnanec má **u jednoho a téhož zaměstnavatele souběžně dva pracovní poměry**. V každém z nich mu samostatně vzniká právo na dovolenou. Pokud jeden z těchto pracovních poměrů skončí a ke dni skončení tohoto pracovního poměru **zůstane zaměstnanci nevyčerpaná dovolená**, lze namísto jejího proplacení náhradou mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku dle ustanovení § 222 odst. 2 ZP postupovat tak, že **se tato dovolená převede do pracovního poměru, který u stejného zaměstnavatele pořád trvá?**

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia **je tato varianta na základě dohody se zaměstnancem možná**. I v tomto případě je třeba **upřednostnit účel dovolené jako takové** (a tím je zotavení zaměstnance při jejím skutečném čerpání) před výkladem, který by vycházel pouze z jazykového znění a který by vedl k prostému proplacení nevyčerpané dovolené náhradou mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku.

**20. čerpání dovolené u akademických pracovníků**

* Podle ustanovení § 217 odst. 1 ZP je dobu čerpání dovolené zaměstnavatel povinen určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, **aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku**. Z ustanovení § 70a zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, vyplývá, že se na rozvrhování pracovní doby akademických pracovníků použijí příslušná ustanovení ZP s odchylkami vyplývajícími z tohoto ustanovení. Takovou odchylkou je mj. **možnost akademického pracovníka si část pracovní doby rozvrhovat sám**.
* Jakým způsobem má zaměstnavatel určit čerpání dovolené akademickému pracovníkovi, jenž si v souladu s ustanovením § 70a zákona o vysokých školách rozvrhuje část pracovní doby sám, a **nelze tedy předem stanovit, na jaké dny a v jakém rozsahu by si příslušnou část pracovní doby rozvrhl, pokud by nečerpal dovolenou**? Jak s ohledem na další práva zaměstnance – akademického pracovníka (např. vyčíslení výše náhrady mzdy za čerpání dovolené) určit čerpání dovolené v rozsahu necelých týdnů (po jednotlivých dnech/směnách)?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia lze doporučit, aby zaměstnavatel pro tento účel vycházel **z pětidenního pracovního týdne akademického pracovníka od pondělí do pátku a průměrné délky směny** odvozené od délky týdenní pracovní doby (tj. bez vazby na to, kolik by býval zaměstnanec jinak odpracoval hodin v den, kdy by nečerpal dovolenou). Ostatně stejným způsobem se v praxi postupuje ve vztahu k zaměstnancům, kteří vykonávají práci **na jiném místě, než jsou pracoviště zaměstnavatele**, a sami si rozvrhují pracovní dobu (viz ustanovení § 317 ZP) nebo k zaměstnancům **v pružném rozvržení pracovní doby**, pokud zaměstnavatel určil, že se při čerpání dovolené pružné rozvržení pracovní doby neuplatní (viz ustanovení § 85 odst. 5 ZP).

**21. rozhodování o odměně tajemníka**

* Ustanovení § 103 odst. 3 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, **dává starostovi obce** **pravomoc jmenovat a odvolat se souhlasem ředitele krajského úřadu tajemníka obecního úřadu a stanovit mu jeho plat**.
* **Odměna dle ustanovení § 224 odst. 2 ZP** (např. při životním nebo pracovním jubileu) není platem. **Kdo rozhoduje o jejím udělení? Sám starosta** na základě ustanovení § 103 odst. 4 písm. i) obecního zřízení (plní obdobné úkoly jako statutární orgán zaměstnavatele podle zvláštních právních předpisů vůči uvolněným členům zastupitelstva a tajemníkovi obecního úřadu), **nebo musí o takové odměně rozhodnout rada obce**?

**Stanovisko**

* Přiznat tajemníkovi obecního úřadu odměnu dle ustanovení § 224 ZP **může starosta**. Kolegium nevidí žádnou právní oporu pro to, aby tato kompetence příslušela radě obce, byť **není samozřejmě vyloučeno, že to s ní bude starosta dopředu konzultovat**.

**22. posouzení úrazu zaměstnance**

* Zaměstnanec bude zaměstnavatelem **vyslán na pracovní cestu**. Přepravovat se na ni má služebním automobilem. Protože místo, kam se bude zaměstnanec na pracovní cestě přepravovat a následně konat práci, **je opačným směrem od jeho bydliště, než je jeho cesta do zaměstnání**, kde by si jinak musel služební automobil vyzvednout, dohodne se se svým zaměstnavatelem, že **se služebním autem přepraví domů, bude ho parkovat v místě bydliště a druhý den ráno s ním vyrazí na pracovní cestu**.
* Jak posuzovat případný **úraz, který se zaměstnanci stane na cestě do místa bydliště za účelem zaparkování služebního automobilu** **před zahájením pracovní cesty?**

**Stanovisko**

* Dle ustanovení § 271k odst. 3 ZP **pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět**. Způsob dopravy zaměstnance na takové cestě ani skutečnost, zdali se přepravoval svým vlastním, nebo služebním automobilem, **nejsou rozhodující**. Pokud šlo proto mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pouze o domluvu ohledně parkování služebního automobilu v místě bydliště zaměstnance před zahájením pracovní cesty (za účelem zjednodušení jejího průběhu), **nebude úraz zaměstnance na cestě ze zaměstnání směřující k zaparkování tohoto automobilu pracovním úrazem**.

**23. odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnance**

* Trendem u některých zaměstnavatelů je **motivovat zaměstnance ke zdravému životnímu stylu, a to i v soukromém čase**. Tito zaměstnavatelé organizují různé „eventy”, „energy laby”, apod. Zaměstnavatel například přes webový portál zorganizuje **akci „Do práce na kole”**, a podporuje tak své zaměstnance, aby se naučili přesouvat do práce alternativním a ekologickým způsobem (na kole, koloběžce, pěšky, během, atd.). Jiný zaměstnavatel dá možnost zájemcům (v týmech např. po 5 lidech), aby soutěžili nejen mezi sebou, ale i mezi firmami. **Má případný úraz vzniklý při této aktivitě povahu pracovního úrazu**?

**Stanovisko**

* Jednou z podmínek pro posouzení úrazu jako pracovního je dle ustanovení § 271k odst. 1 ZP to, že k němu **došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**.Bez ohledu na to, že je to zaměstnavatel, kdo tyto akce iniciuje nebo je dokonce financuje, v daném případě **absentuje dle názoru Kolegia přímá souvislost s plněním pracovních úkolů ve smyslu ustanovení § 274 ZP, a o pracovní úraz proto nepůjde**.

**24. způsob dopravy zaměstnance na pracovnělékařskou prohlídku**

* Aby zaměstnanec nevykonával práce, jejichž náročnost neodpovídá jeho zdravotní způsobilosti, zajišťuje zaměstnavatel pracovnělékařské služby a v jejich rámci **vysílá zaměstnance (uchazeče o zaměstnání) na příslušné pracovnělékařské prohlídky**. Těmto prohlídkám je zaměstnanec dle ustanovení § 106 odst. 4 písm. b) ZP a § 56 písm. a) ZSZS povinen se podrobit.
* Připadne-li pracovnělékařská prohlídka do pracovní doby zaměstnance (což by mělo být pravidlem), jde o **jinou důležitou osobní překážku v práci** **na straně zaměstnance** dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci za tímto účelem (placené) **pracovní volno na nezbytně nutnou dobu**. Ačkoliv to právní předpis výslovně nestanoví, za nezbytně nutnou dobu je třeba považovat dobu cesty zaměstnance k poskytovateli pracovnělékařských služeb a zpět, dobu čekání na pracovnělékařskou prohlídku a dobu trvání prohlídky samotné.
* **Způsob přepravy** zaměstnance na výše zmíněné cestě ovlivňuje jak délku pracovního volna, tak výši nákladů, které musí zaměstnanec v této souvislosti vynaložit a které mu zaměstnavatel uhradí. I když cesta zaměstnance na pracovnělékařskou prohlídku **není pracovní cestou** (viz stanovisko Kolegia ze dne 6. 2. 2013, č. X./11), **může zaměstnavatel** s cílem minimalizovat délku pracovního volna a výši vynaložených nákladů **rozhodnout, jakým způsobem se zaměstnanec na pracovnělékařskou prohlídku přepraví, a je zaměstnanec povinen se takovému rozhodnutí podrobit?**

**Stanovisko**

* Ačkoliv není cesta zaměstnance na pracovnělékařskou prohlídku pracovní cestou a zaměstnavateli tedy nesvědčí právo určovat její podmínky, **neznamená to, že by měl zaměstnanec v tomto ohledu neomezenou volnost a zaměstnavateli by nezbývalo, než respektovat to, jak s touto cestou zaměstnanec v tom kterém případě naloží**. Pracovní doba je totiž primárně určena k výkonu práce zaměstnancem, překážka v práci v podobě pracovnělékařské prohlídky tento závazek zaměstnance jen po nezbytně nutnou dobu přerušuje a zaměstnavatel je tím, kdo hradí zaměstnanci jednak dobu pracovního volna, jednak náklady přepravy s pracovnělékařskou prohlídkou spojené.
* Podle názoru Kolegia není proto vyloučeno, že kdyby zaměstnanec volil takový způsob přepravy na pracovnělékařskou prohlídku, který by v daném případě nebyl jediný možný, a který by naopak **vedl k neúčelně a neúměrně vynaloženým nákladům** zmíněným výše, může zaměstnavatel postupovat tak, že **jeho nepřítomnost v práci v příslušné části sice omluví, ale zaplatí jen v přiměřené výši**. V praxi půjde ale spíše o výjimečné případy a zaměstnavatel by měl umět obhájit, v čem neopodstatněnost jednání zaměstnance spatřuje.

**25. agenturní zaměstnanec a mimořádná lékařská prohlídka**

* Dle ustanovení § 55 odst. 2 ZSZS **má zaměstnavatel právo vyslat zaměstnance na mimořádnou lékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci**. Tomu odpovídá též znění ustanovení § 12 odst. 3 písm. a) prováděcí vyhlášky č. 79/2013 Sb.
* **Jak realizovat mimořádnou lékařskou prohlídku z výše uvedeného důvodu v rámci agenturního zaměstnávání, kdy jde o dočasně přiděleného zaměstnance a pochybnost o jeho zdravotní způsobilosti k práci má uživatel? Jaké možnosti má v takovém případě uživatel vůči agentuře práce, aby si na ní provedení mimořádné lékařské prohlídky dočasně přiděleného zaměstnance „vynutil“?**

**Stanovisko**

* Jak vyplývá z ustanovení § 309 odst. 1 ZP, tím, kdo dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce **vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje jeho bezpečnost a ochranu zdraví při práci je uživatel**. Od něho tedy logicky bude pocházet i případná pohnutka k provedení mimořádné lékařské prohlídky.
* Na takovou prohlídku pak posílá agenturního zaměstnance jeho zaměstnavatel, kterým je agentura práce. Podle názoru Kolegia **není nicméně vyloučena dohoda mezi agenturou práce a uživatelem, že to bude sám uživatel, kdo agenturního zaměstnance na mimořádnou lékařskou prohlídku v případě pochybností o jeho zdravotní způsobilosti k práci vyšle** (včetně dohody o úhradě nákladů s takovou prohlídkou spojených). Každopádně ale **musí o takové dohodě agenturní zaměstnanec dopředu vědět**, například prostřednictvím písemného pokynu ve smyslu ustanovení § 309 odst. 2 ZP, aby pak náležitě splnil svoji povinnost dle ustanovení § 106 odst. 4 písm. b) ZP se zmíněné pracovnělékařské prohlídce podrobit.

**26. více kolektivních smluv a hlasování o stávce**

* Podle ustanovení § 17 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZKV“), **stávku ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy** **vyhlašuje a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace**, jestliže se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat.
* U zaměstnavatele **působí více odborových organizací na „profesním principu“** (každá tedy zastupuje určitou skupinu zaměstnanců) a v rámci kolektivního vyjednávání podle ustanovení § 24 odst. 2 ZP bylo dohodnuto, že **se bude jednat o uzavření více kolektivních smluv** – s každou odborovou organizací bude uzavřena samostatná kolektivní smlouva dopadající na profese zaměstnanců zastupované danou odborovou organizací. Následně jedno z těchto „dílčích“ vyjednávání ztroskotá a nastane kolektivní spor. Jak vyložit v daném případě slovní spojení „zaměstnanci, jichž se tato smlouva týká“ dle výše citovaného ustanovení zákona? **Rozumí se tím všichni zaměstnanci zaměstnavatele, nebo jen zaměstnanci těch profesí, kteří jsou zastupováni danou odborovou organizací, jež dospěla se zaměstnavatelem do kolektivního sporu**?

**Stanovisko**

* Z citovaného ustanovení zákona jasně vyplývá, že pro splnění podmínek k vyhlášení a následnému zahájení stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy **se berou v potaz ti zaměstnanci, jichž se má smlouva týkat, a na něž bude tedy dopadat její obsah.** Má-li proto jít na základě dohody mezi zaměstnavatelem na straně jedné a odborovými organizacemi na straně druhé o jednu z možných kolektivních smluv postavených na profesním principu, pak se logicky musí též pro případ stávky ve sporu o uzavření takové kolektivní smlouvy počítat co do hlasování **jen se zaměstnanci, na které se má tato smlouva vztahovat**.

**27. OMEZENÍ ZAMĚSTNAVATELE V PRŮBĚHU STÁVKY**

* Dle ustanovení § 25 ZKV **nesmí zaměstnavatel v průběhu stávky přijímat náhradou za účastníky stávky na jejich pracovní místa jiné občany**. Vztahuje se toto omezení pouze na přijímání nových zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, nebo je v rozporu s výše popsaným pravidlem i praxe zaměstnavatele, že se s jinými svými zaměstnanci, kteří nejsou stávky účastni a kteří vykonávají práci jiného druhu, než je druh práce stávkujícího zaměstnance, **dohodne na (dočasné) změně druhu práce, aby tak zajistil výkon práce na pracovním místě stávkujícího zaměstnance**, protože tato práce je pro jeho předmět činnosti důležitější?

**Stanovisko**

* Podle Kolegia je účelem zmíněného ustanovení, **aby postupem zaměstnavatele nebyla zmařena podstata stávky** jako krajního prostředku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Proto je třeba omezení zaměstnavatele ve vztahu k pracovním místům účastníků stávky vázat **nikoliv jen na uzavření pracovněprávních vztahů s novými zaměstnanci, ale též na případnou změnu druhu práce se zaměstnanci stávajícími**. Stejné omezení platí pro případ, že by se zaměstnavatel rozhodl nahradit účastníky stávky po dobu jejího trvání prostřednictvím **dočasného přidělení agenturních zaměstnanců**.
* Ačkoliv by byl výše uvedený postup v rozporu s právní úpravou a vyostřil by ještě více proces kolektivního vyjednávání (sociální dialog s odborovou organizací), dle současného znění zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, **by takový postup nenaplňoval žádnou ze skutkových podstat přestupku**, a zaměstnavateli by tak nehrozilo ani uložení pokuty.

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bořivoj Šubrt