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

**(přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 4. 4. 2013 v Praze)**

**1. NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE A PRACOVNÍ POMĚRY NA DOBU URČITOU**

* Předmětem legislativního procesu je v současné době **novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), konkrétně jeho ustanovení § 39 o **pracovních poměrech na dobu určitou**. Účinnost této novely nastane pravděpodobně k datu **1.7.2013** nebo **1.8.2013**.
* Návrh novely reaguje na problémy, které přinesla nová právní úprava s účinností od 1.1.2012, když byla mj. vypuštěna **výjimka z omezení sjednávat pracovní poměry, na dobu určitou, která spočívala ve vážných provozních důvodech na straně zaměstnavatele** nebo **ve zvláštní povaze práce vykonávané zaměstnancem**. Novela chce tuto výjimku do ZP „vrátit“ (toto slovo včetně uvozovek používá důvodová zpráva k návrhu novely).
* Na rozdíl od právní úpravy účinné do 31.12.2011 vychází novela výslovně z toho, že použití výjimky je možné tam, kde na základě výše popsaných důvodů **nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat**, aby zaměstnanci navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, a že postup zaměstnavatele (uplatnění výjimky) **bude těmto důvodům přiměřený**. Tak, jako tomu bylo za předchozí právní úpravy, bude muset být uzavřena **písemná dohoda s odborovou organizací (popř. vydán vnitřní předpis u zaměstnavatele**, u něhož odborová organizace nepůsobí), s tím, že v této dohodě (nebo vnitřním předpisu) musejí být upraveny vedle bližšího vymezení dotčených důvodů ještě pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání nebo opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců, jichž se má tento postup týkat, a doba, na kterou se dohoda uzavírá (vnitřní předpis vydává).
* V souvislosti s popsanou novelou ZP se Kolegium zabývalo tím, zdali lze – a pokud ano, tak za jakých podmínek – pod uvedenou výjimku zařadit (označit za vážné provozní důvody nebo zvláštní povahu práce) případy, kdy u zaměstnavatele vznikne **opakovaná potřeba zástupu za dočasně nepřítomného zaměstnance** nebo kdy **je zaměstnavatel určitým způsobem závislý na poskytnutí určitých finančních prostředků**.

**Stanovisko**

* Projednávaný návrh novely ZP **nelze chápat zjednodušeně tak, že jde jen o navrácení výjimky** z omezení uzavírat pracovní poměry na dobu určitou, jak byla upravena v ustanovení § 39 odst. 4 ZP ve znění účinném do 31.12.2011. Je třeba brát v úvahu, že **návrh novely obsahuje některé nové podmínky** (že nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat založení pracovního poměru na dobu neurčitou nebo přiměřenost použití výjimky ve vztahu k důvodům), které **fungují jako určité „síto“ oprávněné aplikace navrhované výjimky.**
* To, že na rozdíl od právní úpravy účinné do konce roku 2011 nebude ani po navrhované novele ZP potřeba zástupu za dočasně nepřítomného zaměstnance výslovnou výjimkou z pravidel pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, **neznamená, že by nebylo za žádných okolností možné na ni výjimku vztáhnout.** Zejména tam, kde půjdeo **zpravidla krátkodobé a opakované zástupy za zaměstnance na pozicích pro zaměstnavatele klíčových, a to konkrétním zaměstnancem, kterého si zaměstnavatel vybral pro jeho schopnost dočasně nepřítomného zaměstnance plnohodnotně zastoupit**, není myslitelné, aby byl zaměstnavatel po vyčerpání „tří pokusů“ nucen v dalším takovém případě sjednat pracovní poměr s jiným zastupujícím zaměstnancem. Význam pracovní pozice, oprávnění a současně odpovědnost s ním spojená, stejně jako třeba přístup k informacím majícím povahu obchodního tajemství apod., jsou takovými okolnostmi, které vedou Kolegium k závěru, že **použití výjimky by v tomto případě možné bylo**.
* Nedostatek finančních prostředků nebo nejistota o budoucí rentabilitě předmětu činnosti zaměstnavatele nevedou samy o sobě k závěru, že by mohl uplatnit navrhovanou výjimku z právní úpravy pracovních poměrů na dobu určitou dle ustanovení § 39 odst. 2 ZP. Pokud ale zaměstnavatel prokáže **přímou závislost mezi existencí pracovního místa nebo povahou činnosti zaměstnavatele a jemu poskytovanými finančními prostředky** (nejčastěji ve formě dotací, příspěvků, apod.), lze dle názoru Kolegia důvodně uvažovat o uplatnění zmíněné výjimky. Opačný přístup by totiž vedl k tomu, že **zaměstnavatel by nebyl schopen zabezpečit existenci pracovního místa (předmět své činnosti nebo její část) právě a jen z důvodu absence vázaných finančních prostředků** a z povahy věci by byl nucen zaměstnance propouštět.

**2. KONTO PRACOVNÍ DOBY**

* Jedním ze způsobů rozvržení pracovní doby je **konto pracovní doby** dle ustanovení § 86 ZP. Kolegium vedlo diskusi nad některými otázkami týkajícími se konta pracovní doby, konkrétně **zdali je možné, aby konto pracovní doby jako takové zavedla kolektivní smlouva, ale další podmínky jeho uplatnění upravil vnitřní předpis zaměstnavatele**, a jestli je možné v této souvislosti sjednat nebo stanovit, že **stálá mzda přísluší zaměstnanci ve výši stanovené mu jinak mzdovým výměrem nebo sjednané v pracovní či jiné smlouvě**.

**Stanovisko**

* Pokud jde o zaměstnavatele, u kterého **působí odborová organizace**, je možné zavést konto pracovní doby **výhradně prostřednictvím kolektivní smlouvy**. Pojem „zavést“ nelze ovšem vykládat tak, že by pouze a jen v kolektivní smlouvě musely být obsaženy všechny podmínky uplatnění konta pracovní doby a že je vyloučeno, aby se tak stalo vnitřním předpisem zaměstnavatele. Protože ZP obsahuje jen rámcovou úpravu konta pracovní doby a je třeba upravit konkrétní pravidla jeho použití, **může kolektivní smlouva**, jejímž prostřednictvím bude konto pracovní doby zavedeno, **„zmocnit“ v této souvislosti zaměstnavatele, aby si tato pravidla upravil ve svém vnitřním předpisu**. Ten bude muset být s odborovou organizací projednán (viz ustanovení § 287 odst. 2 písm. c), g), event. d) ZP).
* Zákoník práce stanoví **minimální výši stálé mzdy při uplatnění konta pracovní doby, a to ve vazbě na procento z průměrného výdělku zaměstnance za rozhodné období**, zjištěného podle ustanovení § 354 odst. 4 ZP (předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období). **Zaměstnavatel může proto vázat výši stálé mzdy také na mzdu stanovenou zaměstnanci mzdovým výměrem nebo sjednanou ve smlouvě, která by byla zaměstnanci poskytována i v případě, že by do konta pracovní doby nebyl zařazen**. Nutno ale upozornit, že takový přístup povede ve většině případů k tomu, že **součet zaměstnanci vyplacených stálých mezd za vyrovnávací období, může být vyšší než souhrn jeho práva na dosaženou mzdu podle skutečně odpracované doby**.

**3. DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A ODSTUPNÉ**

* V případech uvedených v ustanovení § 67 ZP **vzniká zaměstnanci ze zákona právo na odstupné** v souvislosti se skončením jeho pracovního poměru buď výpovědí ze strany zaměstnavatele, popř. dohodou.
* Kolegium bylo dotázáno, **zdali je v souladu se zákonem postup zaměstnavatele, kterým pro případ uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru přizná** (např. v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu) **zaměstnanci právo na odstupné vyšší než v souvislosti s výpovědí.**

**Stanovisko**

* Zákoník práce stanoví jen **minimální výši odstupného**. Nebrání tak zaměstnavateli, aby zaměstnanci poskytl odstupné vyšší, ať už půjde o další násobek průměrného výdělku, nebo částku odvozenou jinak.
* Není ani vyloučeno, aby zaměstnavatel **rozlišoval co do výše odstupného v závislosti na způsobu rozvázání pracovního poměru** (výpověď vs. dohoda). Takové rozlišování musí ale zaměstnavatel **věcně zdůvodnit a v zájmu dodržení zásady rovného zacházení přistupovat ke všem zaměstnancům**, u kterých přichází poskytnutí odstupného v dané situaci v úvahu, **stejně**.
* Je zcela běžné a v souladu se zákonem, že **zaměstnavatel poskytne vyšší odstupné těm zaměstnancům, kteří namísto výpovědi upřednostní uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru** a na jejím základě dojde k dřívějšímu skončení pracovního poměru, a to předtím, než uplyne výpovědní doba. V ní by musel zaměstnavatel často poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu, protože pro ně již nemá v důsledku rozhodnutí o organizační změně práci a jde o překážku v práci na jeho straně. Obdobně obstojí poskytnutí vyššího odstupného tam, kde **chce zaměstnavatel docílit uzavřením dohody toho, že nepůjde o hromadné propouštění dle ustanovení § 62 ZP nebo že se neuplatní zákaz výpovědi ve smyslu ustanovení § 53 téhož právního předpisu**, respektive nebudou hrozit právní spory o neplatnost výpovědi.

**4. NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU A PRACUJÍCÍ DŮCHODCE**

* Pokud utrpí zaměstnanec pracovní úraz nebo u něho bude zjištěna nemoc z povolání, je mu zaměstnavatel v rozsahu, ve kterém odpovídá za škodu tím vzniklou, povinen poskytnout mj. **náhradu za ztrátu na výdělku po dobu dočasné pracovní neschopnosti** (viz ustanovení § 370 ZP).
* Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci **ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle ustanovení § 192 ZP a plnou výší nemocenského**. Tato náhrada za ztrátu na výdělku přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělku před vznikem škody **i za dobu, kdy mu** v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (v tzv. karenční době) nenáleží nemocenské (podle právní úpravy platné před rokem 2009) nebo kdy mu podle ustanovení § 192 odst. 1 části věty druhé za středníkem ZP (tj. současné právní úpravy) **nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.**
* Kolegium bylo dotázáno, jak postupovat ve vztahu k **poživateli starobního důchodu**, **který je současně zaměstnancem** a jemuž se podle ustanovení § 28 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, poskytuje nemocenské od 22. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti (od roku 2014 od 15. kalendářního dne) po dobu **nejvýše 63 (od roku 2014 nejvýše 70) kalendářních dnů**, nejdéle však do dne, jímž skončilo zaměstnání (podpůrčí doba). Po uplynutí této doby **může dočasná pracovní neschopnost trvat, ale pracujícímu starobnímu důchodci nebude náležet nemocenské** coby dávka nemocenského pojištění.

**Stanovisko**

* Jestliže účelem náhrady dle ustanovení § 370 ZP je odškodnit zaměstnanci ztrátu na výdělku, která mu vznikla během trvání dočasné pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, pak je zřejmé, že **mu přísluší i v době, kdy mu jen z důvodu kratší než obecné podpůrčí doby nepřísluší nemocenské**.
* Byť právní úprava výslovně počítá v této souvislosti s absencí nemocenského a tedy (v současnosti) **poskytováním náhrady za ztrátu na výdělku do výše průměrného výdělku před vznikem škody** jen v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance ve smyslu ustanovení § 192 odst. 1 ZP, **nelze jiný závěr připustit ani pro dobu po uplynutí podpůrčí doby 63 (od roku 2014 pak 70) kalendářních dnů ve vztahu k pracujícímu starobnímu důchodci**.

**5. PŘEVOD DOVOLENÉ A MOŽNOST ODCHÝLENÍ SE**

* Již na svých minulých jednáních v Týnci nad Sázavou (listopad 2012) a Mladé Boleslavi (únor 2013)se Kolegium zabývalo v souvislosti s možností zaměstnavatele odchylovat se od právní úpravy (viz ustanovení § 4b ZP) **otázkami týkajícími se dovolené**.
* Šlo konkrétně o to, zdali se lze dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem odchýlit od pravidel obsažených v ustanovení § 218 odst. 1 a 2 ZP, tedy povinnosti zaměstnavatele **určit zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby ji zaměstnanec vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo**, ledaže by mu v tom bránily překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody, resp. od povinnosti zaměstnavatele, aby **zaměstnanci až na zákonem uvedené výjimky určil čerpání nevyčerpané dovolené tak, aby jím byla vyčerpána nejpozději do konce tohoto příštího (následujícího) kalendářního roku**.
* Kolegium se k této otázce vrátilo a znovu diskutovalo, **zdali zaměstnanec může zaměstnavatele jeho základní povinnosti určit čerpání dovolené zprostit tím, že jej požádá o převedení dovolené do druhého kalendářního roku, ačkoliv nejsou naplněny důvody, s nimiž zákon převod spojuje** (naléhavé provozní důvody či překážky v práci na straně zaměstnance).

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia **lze postupovat podle ustanovení § 4b odst. 1 ZP a odchýlit se ve prospěch zaměstnance**, protože kategoričnost ustanovení § 218 odst. 1 stejného právního předpisu je jednostranná (jde o relativní kogentnost) a odchýlením se od citované povinnosti **se zaměstnavatel ani zaměstnanec neprotiví žádnému veřejnému zájmu**.
* Nic nebrání tomu, aby zaměstnavatel – samozřejmě nikoliv plošně, ale na základě individuální žádosti – takovýto převod dovolené zaměstnanci povolil, **i kdyby to nebylo zdůvodněno jeho naléhavými provozními důvody nebo překážkami v práci na straně zaměstnance**.

**6. DOBA ČEKÁNÍ ŘIDIČŮ MEZI SPOJI A ODMĚNA**

* Na základě zmocnění obsaženého v ustanovení § 100 odst. 1 ZP stanovila vláda nařízením č. 589/2006 Sb. **odchylnou úpravu pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Mezi zaměstnance v dopravě řadí přitom i řidiče autobusu v silniční dopravě**. Těmi jsou též řidiči autobusu linkové osobní dopravy.
* S účinností od 1.1.2009 bylo nařízení vlády doplněno (nařízením vlády č. 353/2008 Sb.) o **nové ustanovení § 9a**, dle kterého platí, že „za dobu čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem přísluší zaměstnanci, který je řidičem autobusu v linkové osobní dopravě, **odměna nejméně ve výši 25 Kč za každou celou hodinu, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak**. Doby čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem se pro účely odměňování v kalendářním měsíci sčítají.“ Na základě přechodného ustanovení § 28 odst. 3 nařízení vlády činí tato odměna **s účinností od 1.1.2010 částku 50 Kč za každou celou hodinu, není-li v kolektivní smlouvě sjednáno jinak**.
* Kolegium se zabývalo tím, **jakou povahu má uvedená doba čekání řidiče autobusu mezi spoji z hlediska pracovní doby a doby odpočinku** a též **jakou povahu má** **odměna, kterou za to dostává**. V té souvislosti se Kolegium vyjádřilo k tomu, jestli lze tuto odměnu zahrnout do mzdy (výjimečně platu) **pro účely výpočtu průměrného výdělku** a nakolik ji lze analogicky považovat za plnění obdobné **příplatku za rozdělenou směnu**, kterou upravuje pro zaměstnance ve veřejných službách a správě odměňované platem ustanovení § 130 ZP.

**Stanovisko**

* Z ustanovení § 3 písm. a) dotčeného nařízení vlády lze jednoznačně dovodit, že **doba čekání řidiče autobusu mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem se nepovažuje za pracovní dobu**. Nelze ani tvrdit, že by šlo o dobu pracovní pohotovosti.
* Z výše uvedeného důvodu **nelze proto odměnu za toto čekání** **považovat za mzdu (plat) a počítat s ní pro účely zjištění průměrného výdělku** (nejde o odměnu za výkon práce). Opačný názor by navíc vedl k **poškození zaměstnance**, protože do „odpracované doby“ by musela být pro tento účel zahrnuta samotná doba čekání, čímž by se průměrný výdělek zaměstnance rozmělnil. Zákoník práce totiž vychází ve svém ustanovení § 353 odst. 2 z toho, že **za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou přísluší zaměstnanci mzda nebo plat**.
* Analogie s příplatkem za rozdělenou směnu je nepřípadná. Uvedený příplatek **kompenzuje zaměstnanci samotné rozdělení směny na více částí** (přičemž přerušení musí v souhrnu činit alespoň 2 hodiny) a ztěžující vlivy s tím související. **Nejde o peněžité plnění za dobu samotného přerušení**.

**7. ZMĚNA PRAVIDELNÉHO PRACOVIŠTĚ**

* Zákoník práce na několika místech používá pojem „pravidelné pracoviště“, a to pro účely výhradně a jen cestovních náhrad. **Cesta zaměstnance mimo pravidelné pracoviště se totiž** ve smyslu ustanovení § 152 písm. b) a § 156 odst. 2 tohoto právního předpisu **považuje za pracovní cestu**.
* Pravidelné pracoviště lze se zaměstnancem sjednat, a to v pracovní smlouvě (viz ustanovení § 34a ZP), přičemž nemůže být sjednáno šířeji než jedna obec. V praxi se může stát, že **zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem pravidelné pracoviště v určitém místě, přičemž jde o místo, které se nachází v rámci místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě.** Objeví se však i případy, kdy **je pravidelné pracoviště navázáno na bydliště zaměstnance,** byť z domu zaměstnanec práci vůbec nevykonává, jen odtud zpravidla zahajuje své pracovní cesty.
* Členové Kolegia diskutovali otázku, jak nahlížet na situaci, kdy ve výše uvedených případech **dojde ke změně místa výkonu práce, ale nikoliv pravidelného pracoviště** (to už do rámce místa výkonu práce nespadá), nebo zaměstnavatel si uvědomí, že **spojit pravidelné bydliště s bydlištěm zaměstnance nebylo účelné**, že se změnila jeho provozní potřeba a že cesta zaměstnance mimo pravidelné pracoviště není ničím jiným než cestou do zaměstnání. **Má zaměstnavatel možnost to změnit či napravit a jak**?

**Stanovisko**

* Pokud ZP váže sjednání pravidelného pracoviště na dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to přímo v pracovní smlouvě, je změna takto sjednaného místa možná **jen změnou obsahu pracovní smlouvy**. Jednostranná změna místa pravidelného pracoviště je vyloučena. Na to musí zaměstnavatel myslet též **v souvislosti s případnou změnou místa výkonu práce** coby podstatné náležitosti pracovní smlouvy nebo **změnou svých provozních potřeb**.
* Zákon nebrání tomu, aby bylo pravidelné pracoviště sjednáno i **v místě bydliště zaměstnance**. Nesmí jít ale o případy, kdy je pravidelné pracoviště sjednáváno právě tímto způsobem nikoliv proto, že zaměstnanec vyjíždí zpravidla z tohoto místa na pracovní cesty za účelem plnění pracovních úkolů, ale proto, **aby se cesta do zaměstnání považovala za cestu pracovní**. Šlo by totiž o **obcházení právních předpisů, a to jak pracovněprávních, tak daňových.**

**8. JINÁ VHODNÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY**

* Ve svém ustanovení § 241 odst. 2 **povinuje ZP zaměstnavatele vyhovět žádosti určitých zaměstnanců** (mj. pečujících o dítě mladší než 15 let nebo těhotných zaměstnankyň) **o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby**, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby může spočívat též v **jiném jejím rozvržení či rozvrhu směn**.
* Kolegiu byla položena následující otázka: Pokud zaměstnavatel takové žádosti o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby vyhoví, protože mu v tom nebrání vážné provozní důvody, ale **po čase u něho takové důvody vzniknou a je nucen rozvržení (rozvrh) změnit, má právo učinit to jednostranně při prokázání těchto důvodů**?

**Stanovisko**

* Dle názoru Kolegia **takové právo zaměstnavatel má.** Zákoník práce vychází ve svém ustanovení § 81 odst. 1 ze zásadního pravidla, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, přičemž určí též začátek a konec směn. **Ustanovením § 241 odst. 2 ZP může být zaměstnavatel v tomto právu za určitých podmínek toliko omezen**, přičemž rozhodující je (ne)existence vážných provozních důvodů.
* K jiné vhodné úpravě stanovené týdenní pracovní doby v podobě jiného jejího rozvržení (zařazení zaměstnankyně či zaměstnance do jiného typu rozvržení) či rozvrhu směn (například umožnění jejich odlišného začátku či konce) přistupuje zaměstnavatel **na základě žádosti zaměstnance, které je – pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody – povinen vyhovět**. Na rozdíl od kratší pracovní doby, kde nelze postupovat jinak než dohodou ve smyslu ustanovení § 80 ZP, **nedochází v tomto případě k žádnému ujednání, jehož změna by byla vázána na souhlas smluvních stran pracovního poměru**.
* Pokud bude proto prokázáno, že na straně zaměstnavatele vznikly vážné provozní důvody, které mu nadále brání rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu podle jeho žádosti, **může pracovní dobu rozvrhnout jinak**. Musí ale dbát **principu dobrých mravů** (už s ohledem na to, o jaké kategorie zaměstnanců jde) a být i v tomto případě schopen obhájit existenci vážných provozních důvodů v případném soudním sporu.

**9. ODSTUPNÉ A SOUBĚŽNÉ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY**

* Dle ustanovení § 68 odst. 1 ZP platí, že bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, **je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část**.
* Kolegium bylo dotázáno, **jestli lze uvedenou právní úpravu uplatnit i na případ souběžných pracovněprávních vztahů u jednoho a téhož zaměstnavatele**, kdy např. zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele jednak v rámci pracovního poměru, jednak na základě dohody o pracovní činnosti a **první z uvedených pracovněprávních vztahů mu skončí z důvodu, s nímž ZP spojuje právo na odstupné, kdežto pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti bude trvat i nadále**.

**Stanovisko**

* Právní úpravu obsaženou v ustanovení § 68 ZP **nelze na tento případ vůbec uplatnit**. Samotná okolnost, že zaměstnanci trvá u zaměstnavatele další pracovněprávní vztah, **nezakládá jeho povinnost odstupné, na které mu vznikne právo v souvislosti se skončením pracovní poměru, vrátit** nebo že by je zaměstnavatel vůbec nemusel vyplatit.
* Je zřejmé, že **povinnost k vrácení odstupného má zaměstnanec tehdy, kdy byly novým pracovněprávním vztahem** (ve formě pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti) **k témuž zaměstnavateli zhojeny důvody, pro které mu bylo odstupné poskytnuto**, tj. kompenzace ztráty zaměstnání v zákonem vymezených případech. Jestliže zaměstnanec před skončením pracovního poměru pracoval ve více pracovněprávních vztazích u jednoho zaměstnavatele, **trvání jednoho z nich mu z hlediska účelu odstupného nijak nenahrazuje ztrátu druhého** a o žádném zhojení nelze hovořit.
* Skutečnost, že má ZP na mysli **vznik nového pracovněprávního vztahu k témuž zaměstnavateli po skončení pracovního poměru**, lze dovodit také z jeho ustanovení § 68 odst. 2 o určení poměrné části odstupného, kterou je zaměstnanec povinen vrátit. Tato poměrná část se totiž stanoví podle počtu kalendářních dnů **od nového nástupu zaměstnance do zaměstnání k témuž zaměstnavateli** do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla výše odstupného odvozena.

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bořivoj Šubrt