

VÝKLADOVÁ STANOVISKA AKV (XIII.)
(přijata na zasedání Kolegia expertů AKV dne 4. 2. 2014
ve Škodě Auto, a.s. Mladá Boleslav)

1. ZÁZNAM Z ŠETŘENÍ PRACOVNÍHO ÚRAZU A ODBOROVÁ ORGANIZACE

- Dle ustanovení § 105 odst. 1 ZP je **zaměstnavatel, u něhož došlo k pracovnímu úrazu, povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu**, a to za účasti zaměstnance, pokud to jeho zdravotní stav dovoluje, svědků a též **za účasti odborové organizace** a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Oběma výše zmíněným zástupcům zaměstnanců je zaměstnavatel dle ustanovení § 108 odst. 6 písm. b) ZP povinen **zpřístupnit doklady o evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání**.
- V této souvislosti bylo Kolegium dotázáno, **zda má odborová organizace právo na to, aby jí zaměstnavatel předal kopii záznamu o šetření příčin a okolností vzniku pracovního úrazu (záznamu o úrazu)**.

Stanovisko

- Z žádného ustanovení ZP **nelze sice dovodit výslovnou povinnost** zaměstnavatele předat odborové organizaci kopii záznamu o úrazu, kterého se tito zástupci zaměstnanců účastnili, podle názoru Kolegia ale **zaměstnavatel takovou povinnost z logiky věci má**, a to z následujících důvodů:
 1. Už samotný fakt, že se odborová organizace účastní šetření úrazu zaměstnance a **podepisuje záznam** o tom vyhotovený, vede nutně k závěru, že **musí mít i do budoucna právo disponovat s tímto dokumentem jako účastník šetření**.
 2. **Nedávalo by smysl**, aby se k záznamu o úrazu zaměstnance mohla odborová organizace dostat **jen zprostředkovaně, a to na základě realizace svého oprávnění** dle ustanovení § 322 odst. 1 ZP **vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP)**. Uvedený záznam je totiž nezbytným podkladem k tomu, aby mohla odborová organizace zhodnotit, **jestli zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy**.
 3. Odborová organizace **je subjektem, na který se může zaměstnanec obrátit s žádostí o pomoc při řešení problému z pracovněprávní oblasti**, stejně jako subjektem, s nímž je zaměstnavatel povinen **projednat případnou stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů**, jestliže o to zaměstnanec požádá (viz ustanovení § 276 odst. 9 ZP). Stížnost se přitom může týkat rovněž oblasti BOZP, včetně šetření příčin a okolností vzniku pracovního úrazu zaměstnance, a její vyřízení může vyžadovat v konkrétním případě též předložení dotčeného záznamu.
- Negativní závěr ve vztahu k povinnosti zaměstnavatele předat odborové organizaci kopii záznamu o úrazu zaměstnance nelze dovozovat z toho, že **nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu**, se o odborové organizaci zmiňuje jen jako o subjektu, kterému zaměstnavatel posílá **záznam o úrazu – hlášení změn** (viz jeho ustanovení § 8 odst. 4). Právě naopak, **nařízení vlády tím vlastně předpokládá, že přímo záznam o úrazu bude mít odborová organizace k dispozici** (její zástupce se podle tiskopisu doporučeného

v příloze č. 1 k nařízení vlády na záznam přímo podepisuje – viz výše), kdežto **hlášení změn s žádným novým šetřením spojeno není** a zaměstnavatel ho vyhotovuje jen v případě, že již odeslal záznam o úrazu, a následně se dozví o skutečnostech, které vedou ke změně v něm uvedených údajů.

- Nutno poznamenat, že s ohledem na výše uvedené **nemůže zaměstnavatel argumentovat tím, že předáním kopie záznamu o úrazu by porušil pravidla obsažená v zákoně č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů**, ve znění pozdějších předpisů, a to tím spíše, že odborová organizace je přímým účastníkem tohoto šetření a k osobním údajům zaměstnance má tedy přirozeně přístup.
- Za účelem předcházení zbytečným dohadům **je vhodné, aby tato povinnost zaměstnavatele byla konkretizována přímo v kolektivní smlouvě** uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

2. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ A NOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

- Na svém jednání se Kolegium zabývalo též následujícím případem: U zaměstnavatele byla uzavřena **kolektivní smlouva, jejíž platnost a účinnost skončí dnem 31. 12. 2014**. Očekává se, že do konce října téhož kalendářního roku bude uzavřena **kolektivní smlouva na rok 2015**, která nabude platnosti dnem podpisu (např. 31. 10. 2014) a **účinnosti od 1. 1. 2015**. Ke dni 1. 12. 2014 má přitom dojít k vyčlenění části zaměstnavatele a v důsledku toho k **přechodu práv a povinností na nového (přejímajícího) zaměstnavatele** podle ustanovení § 338 ZP.
- Přejdou na nového (přejímajícího) zaměstnavatele **práva a povinnosti z obou kolektivních smluv**, jestliže pozdější kolektivní smlouva bude účinná až od 1. 1. 2015, nebo se bude přechod realizovat **jen co do práv a povinností vyplývajících z kolektivní smlouvy uzavřené s účinností do konce roku 2014?**

Stanovisko

- Pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je v daném případě **rozhodující nikoliv datum platnosti, ale účinnosti kolektivní smlouvy**. Na přejímajícího zaměstnavatele proto přejdou práva a povinnosti **jen z té kolektivní smlouvy, která je k datu realizace přechodu práv a povinností účinná**. Práva a povinnosti z kolektivní smlouvy na rok 2015 uzavřené u dosavadního zaměstnavatele sice před tímto datem, ale účinné až po něm, **na nového zaměstnavatele nepřecházejí**.

3. VYMEZENÍ SMĚNNÉHO REŽIMU

- Ve svém ustanovení § 78 odst. 1 písm. d) až f) vymezuje zákoník práce **dvousměnný, třísměnný a nepřetržitý pracovní režim**. Podmínkou toho, aby šlo o směnný režim, je mj. to, že se v něm zaměstnanci **vzájemně a pravidelně střídají v určitém počtu směn** (případně ještě v nepřetržitém provozu) v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.
- Lze za splnění výše uvedené podmínky **považovat případ, kdy se zaměstnanci jednoho zaměstnavatele střídají ve směnách se zaměstnanci jiného**

zaměstnavatele (pracujících u něho ať už na bázi agenturního zaměstnávání dle ustanovení § 307a a násl. ZP či dočasného přidělení dle ustanovení § 43a ZP, nebo v rámci jiného smluvního vztahu, v němž nejde o poskytnutí pracovní síly)?

Stanovisko

- Jak pro agenturní zaměstnávání, tak pro dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli mimo tento rámec platí, že **tím, kdo zaměstnanci organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a tím pádem i rozvrhuje pracovní dobu, je uživatel nebo jiný zaměstnavatel**. Režim práce, v němž se vzájemně a pravidelně střídají ve směnách kmenoví zaměstnanci zaměstnavatele se zaměstnanci jemu dočasně přidělenými, **je nutné proto považovat za směnný režim se všemi důsledky z toho vyplývajícími**.
- Pokud by se na jednom pracovišti **střídali zaměstnanci různých zaměstnavatelů**, kteří jim sami rozvrhují pracovní dobu, a uvedený systém práce by byl v souladu s pracovněprávními předpisy (nešlo by např. o zastřené agenturní zaměstnávání), **nelze dle názoru Kolegia považovat tento režim za směnný**. Zaměstnavatel totiž nemá možnost přímo ovlivnit rozvržení pracovní doby zaměstnanců jiného zaměstnavatele, a absentuje zde tak podmínka vzájemného a pravidelného „střídání“ zaměstnanců ve směnách.

4. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRO TRESTNÝ ČIN ZAMĚSTNANCE

- Jedním z důvodů pro **okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele** je dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) ZP **pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**, a to k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.
- Musí se nutně jednat o **úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u zaměstnavatele, který chce okamžitě zrušit pracovní poměr**, nebo může tohoto důvodu pro rozvázání pracovního poměru využít též zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru v době, kdy nabude právní moci rozsudek o jeho odsouzení za **úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním pro jiného (např. předchozího) zaměstnavatele?**

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia **nelze ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) ZP vykládat extenzivně** tak, že důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru může být pro zaměstnavatele i pravomocné odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců **pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, avšak pro jiného zaměstnavatele**.
- Zákoník práce rozlišuje u výše uvedeného důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru **co do délky nepodmíněného trestu odnětí svobody** a u úmyslného trestného činu spáchaného při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním dává zaměstnavateli možnost rozvázání pracovního poměru **už tehdy, pokud tento**

trest dosahuje délky nejméně 6 měsíců (oproti trestu delšímu než 1 rok v ostatních případech). Vyjadřuje tím skutečnost, že v takovém případě by měl mít zaměstnavatel možnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr i při kratší délce jeho nepodmíněného trestu odnětí svobody, protože **trestný čin se vztahuje k závazku vyplývajícimu zaměstnanci z pracovního poměru.** Na tomto závěru nemění ničeho skutečnost, že v řadě případů může být stejná skutková podstata naplněním důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP, tedy pro porušení povinnosti vyplývající zaměstnanci z pracovního poměru zvláště hrubým způsobem.

- Nutno upozornit, že **okamžitého zrušení pracovního poměru pro trestný čin zaměstnance využívají zaměstnavatelé v praxi jen zcela výjimečně.** Je to dáno mj. tím, že dle stávající právní úpravy se jim **informace o konkrétní délce nepodmíněného trestu odnětí svobody zaměstnance** dostane v podstatě jen v situaci, kdy jsou účastníky trestního řízení s nárokem na náhradu škody způsobené trestným činem zaměstnance.

5. PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK PRO ÚČELY ODSUPNÉHO

- Pokud zaměstnanci vznikne v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru **právo na odstupné** dle ustanovení § 67 ZP, vypočte se jeho minimální výše příslušným násobkem průměrného výdělku. Průměrným výdělkem se přitom rozumí **průměrný měsíční výdělek.**
- V odborné literatuře se objevil **názor, že průměrný výdělek pro účely odstupného se zjišťuje k prvnímu dni následujícímu po dni, v němž skončil pracovní poměr.** Kolegium bylo požádáno, aby se k tomuto názoru vyjádřilo.

Stanovisko

- Uvedený názor považuje Kolegium za **nesprávný.** Právo na odstupné vzniká zaměstnanci při skončení pracovní poměru způsobu a z důvodů obsažených v ustanovení § 67 odst. 1 a 2 ZP. Tento právní předpis vychází ve svém ustanovení § 353 odst. 1 z toho, že průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. **Rozhodným obdobím pro účely zjištění průměrného výdělku je přitom až na výjimky předchozí kalendářní čtvrtletí.** Současně platí dle ustanovení § 354 odst. 2 ZP, že průměrný výdělek se zjistí k **prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.**
- Z výše citovaných pravidel je zřejmé, že **není jakákoliv právní opora** pro názor, že se průměrný výdělek k vyčíslení výše odstupného zjišťuje ke dni následujícímu po skončení pracovního poměru. **Nelze zaměňovat den skončení pracovního poměru s rozhodným obdobím.**
- Dotčený názor **neobstojí ani v případě, že datum skončení pracovního poměru připadne na poslední den příslušného kalendářního čtvrtletí.** Vzhledem k tomu, že vznik práva zaměstnance na odstupné spojuje zákoník práce s posledním dnem trvání pracovního poměru, je rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku předchozí kalendářní čtvrtletí a tento se zjišťuje k následujícímu dni. **Skončí-li proto pracovní poměr např. 30. 6. 2014, rozhodné období zahrnuje měsíce leden až březen 2014 a průměrný výdělek pro účely odstupného se zjišťuje ke dni 1. 4. 2014.**

Tento průměrný výdělek je pro zaměstnance „platný“ po celé nastávající čtvrtletí, tedy i 30. 6. 2014, kdy zaměstnanci vznikne právo na odstupné.

6. PRACOVNÍ CESTA PŘI PRUŽNÉM ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

- Zaměstnavatel může zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu též pružně. V takovém případě si zaměstnanec volí sám začátek a zpravidla též konec pracovní doby. V ustanovení § 85 odst. 5 vyjmenovává zákoník práce **případy, kdy se ovšem pružné rozvržení pracovní doby neuplatní**. Mezi tyto případy patří i **pracovní cesta zaměstnance nebo případ, kdy tomu brání provozní důvody**. Pro tyto případy platí pro zaměstnance **předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn**, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.
- Kolegiu byl přednesen následující případ: Zaměstnanec má v pracovní smlouvě **sjednáno místo výkonu práce široce** (např. jako území České republiky nebo území více krajů), protože jde o obchodního zástupce. Za místo pravidelného pracoviště s ním bylo dohodnuto jeho bydliště. **Na pracovní cestě je zaměstnanec pouze ve vztahu k posuzování práva na cestovní náhrady** (jde o cestu mimo pravidelné pracoviště ve smyslu ustanovení § 152 písm. b) a § 156 odst. 2 ZP). **Uplatní se u zaměstnance pružné rozvržení pracovní doby, nebo je třeba použít zaměstnavatelem předem stanoveného rozvržení týdenní pracovní doby do směn?**

Stanovisko

- Pracovní cestou dle ustanovení § 85 odst. 5 písm. a) ZP je nutné rozumět **pracovní cestu jako takovou a definovanou v ustanovení § 42 ZP**. Vyslání zaměstnance na cestu, která je pracovní cestou jen pro účely poskytování cestovních náhrad, **neznamena proto samo o sobě, že by u něj nebylo možné nadále použít pružného rozvržení pracovní doby**.
- Pokud povaha práce vykonávané zaměstnancem vyžaduje, aby **byl tento často vyslán na pracovní cesty** – byť půjde jen o pracovní cesty pro účely poskytování cestovních náhrad – **je namístě vyloučit aplikaci pružného rozvržení pracovní doby**. V takovém případě totiž není naplněn smysl tohoto způsobu rozvržení pracovní doby, neboť zaměstnanec si pracovní dobu nemůže nijak organizovat a podmínky pracovní cesty mu určuje zaměstnavatel. Dle názoru Kolegia tak **brání uplatnění pružného rozvržení pracovní doby provozní důvody**, jak to předpokládá ustanovení § 85 odst. 5 písm. b) ZP.

7. PROBLÉMY SOUVISEJÍCÍ S DOHODOU O SRÁŽKÁCH ZE MZDY

- Právní úpravu týkající se dohod o srážkách ze mzdy (rozuměj též platu a jiných postížitelných příjmů) obsahuje s účinností od 1. 1. 2014 **nový občanský zákoník**, a to konkrétně ve svých ustanoveních **§ 2045 až § 2047**.
- Jde o právní úpravu, kterou nelze považovat za povedenou a která **vyvolává v praxi řadu otázek a problémů** (tím spíše, že důvodová zpráva k návrhu nového občanského zákoníku je v této části velmi kusá). Kolegium se proto zabývalo některými z nich:

1. Dle ustanovení § 2045 odst. 1 NOZ platí, že **dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy** nebo platu, z odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nebo z náhrady mzdy nebo platu **ve výši nepřesahující jejich polovinu**. Zákon přitom nestanoví a důvodová zpráva nijak nevysvětluje, jestli onou polovinou postižitelných příjmů je myšlena **polovina v hrubém, nebo čistém**.
2. Se zavedením limitu poloviny příjmů pro účely výše srážek ze mzdy na základě dohody **se objevily názory, že jde o limit jediný a že pro tyto srážky neplatí již pravidla obsažená** v zákoně č. 99/1963 Sb., **občanský soudní řád**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OSŘ“), a v nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (**nařízení o nezabavitelných částkách**).
3. **Náklady spojené s placením srážek na základě dohody nese** dle ustanovení § 2046 NOZ **plátce mzdy**. Má-li však tento plátce mzdy plnit **současně podle několika dohod** o srážkách ze mzdy, **jdou náklady s placením srážek podle druhé a další dohody k tíži zaměstnance coby dlužníka**. V případě, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou, že náklady za druhou a další srážku ze mzdy ponese zaměstnavatel, **je nutné s každým zaměstnancem uzavřít (písemnou) dohodu, anebo lze tento závazek sjednat rovněž v kolektivní smlouvě?**
4. Připouští nová právní úprava i nadále, aby **byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy ve prospěch třetí osoby** (např. penzijního fondu pro účely penzijního připojištění zaměstnance), nebo je třeba, aby byla uzavřena **dohoda o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a věřitelem**, s jejímž uzavřením vysloví zaměstnavatel jako plátce mzdy souhlas?

Stanovisko

- Polovinou postižitelných příjmů zaměstnance pro účely výše srážek na základě uzavření dohody **je nutno rozumět polovinu těchto příjmů v hrubém (brutto)**. **Čistá mzda je důsledkem veřejnoprávní úpravy**, a pokud má být takto používána, právní předpis to vždy výslovně stanoví. Nový občanský zákoník je základním kodexem soukromého práva, a **není proto důvodu uvažovat o výše uvedeném limitu v čisté podobě**.
- Zavedení limitu ve výši poloviny postižitelných příjmů zaměstnance **nelze v žádném případě chápat tak, že nahrazuje dosavadní postup dle OSŘ a nařízení vlády o nezabavitelných částkách**. **Jde jen o doplnění právní úpravy**, což ostatně vyplývá z ustanovení **§ 148 odst. 2 ZP**, dle kterého smějí být srážky ze mzdy provedeny jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v OSŘ a které se vztahuje rovněž na dohody o srážkách ze mzdy. Pro zaměstnavatele to znamená, že **postupem dle OSŘ a zmíněného nařízení vlády zjistí, jakou část postižitelných příjmů může zaměstnanci srazit, a tuto výši poměří nově ještě s limitem jejich hrubé poloviny**.
- Pokud se zaměstnavatel rozhodne hradit též náklady spojené s prováděním srážek na základě dohody, jejichž úhrada by dle zákona připadla jinak na zaměstnance jako dlužníka, nemusí ohledně toho uzavírat nutně dohodu s každým zaměstnancem, **postačí jednostranné prohlášení zaměstnavatele**. V úvahu přichází rovněž **sjednání tohoto závazku zaměstnavatele v kolektivní smlouvě** nebo jeho stanovení

vnitřním předpisem, a to z důvodu daňové uznatelnosti takového výdaje zaměstnavatele (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů). V té souvislosti je nutné uvést, že opodstatněné nejsou názory, že pokud **zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem jednu dohodu o srážkách ze mzdy k zajištění více svých pohledávek** najednou (vyplývající např. z poskytování příspěvku na stravování nebo z používání služebního vozu či služebního telefonu zaměstnancem k soukromým účelům), musí být právě a jen kvůli právní úpravě úhrady nákladů spojených s takovými srážkami uzavřena se zaměstnancem ve vztahu ke každé takové druhé a další pohledávce samostatná dohoda o srážkách ze mzdy k úhradě těchto nákladů. Pro takový názor **není žádná právní opora**. Jestliže ale zaměstnavatel bude úhradu nákladů spojených s prováděním srážek podle druhé a další (současně, tj. souběžně srážené) dohody vyžadovat, je uzavření dohody o srážkách ze mzdy k úhradě těchto nákladů nezbytné.

- Protože pravidlo týkající se úhrady nákladů spojených se srážkami ze mzdy na základě dohody **je pravidlo dispozitivní, lze se od něho** v souladu s ustanovením § 1 odst. 2 NOZ **odchýlit i v tom smyslu, že náklady spojené s dohodou o srážkách ze mzdy bude hradit zaměstnanec a nikoliv zaměstnavatel**. V tomto případě je ale vyloučeno jednostranné prohlášení zaměstnavatele, o takové úhradě musí existovat dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. **Takovou dohodou často a logicky zaměstnavatel podmíní svůj souhlas s uzavřením dohody o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a třetí osobou v postavení věřitele** (resp. s prováděním srážek na základě dohody uzavřené mezi nimi).
- Právní úprava **nevylučuje, aby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byla uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance vůči třetí osobě** (zaměstnavatel je smluvní stranou dohody, ale nikoliv věřitelem). Netřeba proto, aby např. v případě penzijního připojištění uzavřel zaměstnanec takovou dohodu s penzijním fondem, jestliže je jeho zaměstnavatel sám svolný k uzavření dohody o srážkách ze mzdy pro tento účel, a to podle ustanovení § 146 písm. b) ZP.

8. EXEKUCE A FORMA ÚHRADY DLUHU

- Zaměstnavateli je doručeno rozhodnutí, na základě kterého je povinen provádět zaměstnanci srážky ze mzdy poukázáním příslušné částky oprávněné osobě na adresu uvedenou v rozhodnutí. **Je možné, aby zaměstnavatel zvolil jinou formu úhrady, např. bezhotovostním převodem?**

Stanovisko

- Dle názoru Kolegia zaměstnavatel takto **postupovat může**. Měl by se ale na tom **s oprávněnou osobou dohodnout a nejlépe též informovat orgán, který zmíněné rozhodnutí vydal** (soud, soudního exekutora).

9. ODBORNÁ ZPŮSOBILOST V ELEKTROTECHNICE

- Někteří členové Kolegia se v praxi setkali s tím, že **k vykonání zkoušky nebo k přezkoušení zaměstnance** dle vyhlášky 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění pozdějších předpisů, je externí firmou vyžadován po zaměstnanci (případně zaměstnavateli, který ho ke zkoušce nebo přezkoušení přihlašuje)

doklad o jeho zdravotní způsobilosti, resp. přímo lékařský posudek osvědčující tuto skutečnost, a to často ne starší 3 měsíců. Má na něco takového externí firma právo?

Stanovisko

- Výše uvedená zkouška nebo přezkoušení **nejsou součástí pracovnělékařských služeb** (nejde o posouzení zdravotní, ale odborné způsobilosti zaměstnance k práci v elektrotechnice) a firmy, které nabízejí možnost jejich vykonání, to činí jako součást svého předmětu podnikání. **Záleží proto na zaměstnanci (zaměstnavateli), zdali přistoupí na podmínky firmou požadované, nebo si najde k provedení zkoušky či přezkoušení jiný subjekt.**
- Každopádně **není namístě, aby firma poskytující výše uvedenou službu požadovala za účelem zkoušky nebo přezkoušení lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb**, navíc ne starší 3 měsíce. Požadavek na prokázání odpovídajícího zdravotního stavu lze **splnit potvrzením zaměstnavatele o platnosti takového lékařského posudku nebo třeba vyjádřením registrujícího poskytovatele lékařských služeb zaměstnance.**

10. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ A VÝŠE Odstupného

- Kolegiu byl předložen k posouzení následující případ: Zaměstnanci vznikl pracovní poměr v roce **2006**. S účinností od **1. 7. 2011** došlo k **přechodu jeho práv a povinností z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele**. U tohoto přejímajícího zaměstnavatele mu skončil pracovní poměr dohodou ke dni **30. 6. 2013** a hned následující den **navázal pracovní poměr ke svému původnímu zaměstnavateli**. Tento nový pracovní poměr bude rozvázán ke dni **31. 3. 2014** výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance v příčinné souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně a tedy **s právem zaměstnance na odstupné**.
- Z ustanovení § 67 ZP vyplývá, že **výše odstupného se v tomto případě odvíjí od doby trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele**. Za dobu trvání pracovního poměru se přitom považuje i **doba trvání předchozího pracovního poměru zaměstnance u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců**. V jaké výši přísluší zaměstnanci odstupné ve zmíněném případě? Bere se v potaz i **doba trvání pracovního poměru u přejímajícího zaměstnavatele?**

Stanovisko

- Doba trvání pracovního poměru zaměstnance u přejímajícího zaměstnavatele **započítat pro účely určení výše odstupného nelze, protože nejde o stejného zaměstnavatele**, jak ho má na mysli ustanovení § 67 ZP.
- Kdyby od data přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu zaměstnance z původního na přejímajícího zaměstnavatele do vzniku nového pracovního poměru u původního zaměstnavatele **neuplynula doba delší 6 měsíců, bylo by možné pro výše uvedený účel započítat dobu od vzniku prvního (tj. původního) pracovního poměru do data přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu**.

11. NÁKLADY NA DOPRAVNĚ PSYCHOLOGICKÉ VYŠETŘENÍ ŘIDIČŮ

- Někteří **řidiči nákladních automobilů** jsou dle ustanovení § 87a zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (**zákon o silničním provozu**), ve znění pozdějších předpisů, **povinni podrobit se dopravně psychologickému vyšetření** u psychologa s akreditací od Ministerstva dopravy. K takovému vyšetření musí dojít před zahájením výkonu činnosti řidiče, nejdříve 6 měsíců před dovršením věku 50 let, nejpozději však v den dovršení tohoto věku, a dále pak každých 5 let. Závěr z dopravně psychologického vyšetření je **podkladem k posudku o zdravotní způsobilosti tohoto řidiče**.
- Po novele zmíněného zákona s účinností od 1. 7. 2013 platí dle jeho ustanovení § 87a odst. 7, že **náklady na dopravně psychologické vyšetření hradí u osob v pracovněprávním vztahu zaměstnavatel**. Pokud v pracovněprávním vztahu nejsou, hradí si náklady na uvedené vyšetření tyto osoby samy.
- Znamená to, že náklady na dopravně psychologické vyšetření **nese i řidič coby uchazeč o zaměstnání**, který bude shledán zdravotně způsobilým k výkonu této práce a následně mu u zaměstnavatele vznikne pracovní poměr? **Lze tyto náklady přenést nějakým způsobem na zaměstnavatele?**

Stanovisko

- **Do 30. 6. 2013 platilo** podle zákona o silničním provozu, že **náklady spojené s dopravně psychologickým vyšetřením nese řidič**, a to bez ohledu na to, jestli šlo o řidiče v pracovněprávním vztahu, či nikoliv. Novela zmíněného zákona přinesla změnu, která náklady dopravně psychologického vyšetření **podřídila stejným pravidlům jako u nákladů na pravidelnou lékařskou prohlídku řidičů** dle ustanovení § 87 odst. 6 zákona o silničním provozu.
- Jestliže povinnost zaměstnavatele k úhradě nákladů na dopravně psychologické vyšetření **spojuje zákon o silničním provozu s existencí pracovněprávního vztahu**, skutečně platí, že uchazeč o zaměstnání **nese tyto náklady sám**.
- **Není vyloučeno, aby se uchazeč o zaměstnání (budoucí zaměstnanec) dohodl se zaměstnavatelem v tom smyslu, že náklady na uvedené vyšetření ponese zaměstnavatel**, resp. že je uchazeči o zaměstnání (budoucímu zaměstnanci) uhradí. V uvedeném případě nejde ale o dohodu ve smyslu ustanovení § 59 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, protože **dopravně psychologické vyšetření není možné považovat za odborné vyšetření v rámci pracovnělékařských služeb** (na rozdíl třeba od vyšetření zraku) a akreditovaný psycholog není poskytovatelem zdravotních služeb.

12. DOVOLENÁ Z PRACOVNÍHO POMĚRU A DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

- Dle ustanovení § 216 odst. 1 ZP platí, že **za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli**. Právo zaměstnance

na dovolenou se v daném případě posuzuje, jako by šlo o pracovní poměr jeden. Pokud by bezprostředně navazující pracovní poměr vznikl u jiného než dosavadního zaměstnavatele, počítá zákoník práce ve svém ustanovení § 221 za určitých podmínek **s možností převedení dovolené (její části) od jednoho zaměstnavatele k druhému**, aby nemusela být jako nevyčerpaná proplacena náhradou mzdy nebo platu při skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele, ale zaměstnanec ji mohl čerpat v pracovním poměru u zaměstnavatele dalšího.

- Dle ustanovení § 77 odst. 2 písm. f) ZP **se právní úprava dovolené nevztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**, na druhou stranu lze ale se zaměstnancem v dohodě o pracovní činnosti nebo v dohodě o provedení práce **právo na dovolenou sjednat, nebo mu ho přiznat vnitřním předpisem zaměstnavatele** (viz odstavec 3 téhož ustanovení zákoníku práce).
- Kolegium v této souvislosti řešilo, zdali je možné se dohodnout na tom, že za nepřetržité trvání „pracovního poměru“ bude považováno i **skončení pracovního poměru zaměstnance a bezprostředně navazující vznik jeho dalšího základního pracovněprávního vztahu ke stejnému zaměstnavateli na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, resp. na tom, že půjde o „převod“ dovolené z pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele k jejímu čerpání v rámci dohody o práci konané mimo pracovní poměr u jiného zaměstnavatele.
- V návaznosti na možnost sjednat v dohodě o pracovní činnosti (případně též v dohodě o provedení práce) nebo stanovit vnitřním předpisem zaměstnavatele právo zaměstnance na dovolenou, se Kolegium vyjádřilo též k tomu, **jak lze chápat větu** (uvedenou v § 77 odst. 3 ZP), **že tak lze učinit za podmínek uvedených v části deváté zákoníku práce, která se týká právní úpravy dovolené.**

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia **se lze legitimně odchýlit od zákona** (v režimu ustanovení § 1 odst. 2 NOZ a ustanovení § 4a ZP) **a výše uvedené postupy se zaměstnancem sjednat**. Netřeba přitom řešit případný rozdíl mezi výší náhrady mzdy (platu) a výší náhrady odměny za čerpání dovolené v tom kterém pracovněprávním vztahu, protože **právní úprava dovolené nestojí primárně na finančním zabezpečení zaměstnance, ale na jeho odpočinku s čerpáním dovolené spojeném**. Čerpaná délka dovolené je přepočítávána na délku pracovní doby v konkrétním pracovněprávním vztahu či rozvržení nebo rozvrhu pracovní doby.
- Pokud zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem v dohodě o pracovní činnosti nebo v dohodě o provedení práce právo na dovolenou, nebo mu je přizná svým vnitřním předpisem, **neznamená to, že toto právo musí bezvýhradně odpovídat i co do výměry dovolené právní úpravě obsažené v části deváté zákoníku práce**. Může jít o dovolenou **i v nižší výměře než u zaměstnanců v pracovním poměru**.

13. DOČASNÉ ZPROŠTĚNÍ VÝKONU FUNKCE STÁTNÍHO ZÁSTUPCE

- Dle ustanovení § 22 odst. 2 písm. a) zákona č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, může ministr spravedlnosti **dočasně zprostit státního zástupce výkonu jeho funkce, pokud je trestně stíhán**, a to až do pravomocného skončení trestního stíhání. Po tuto dobu přitom náleží státnímu zástupci dle ustanovení §

9 odst. 1 zákona č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, **50 % platu**, na který vznikl státnímu zástupci ke dni účinnosti dočasného zproštění výkonu funkce a po dobu trvání dočasného zproštění výkonu funkce nárok, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Nedošlo-li pak z důvodu, pro který byl státní zástupce dočasně zproštěn výkonu funkce, k zániku funkce státního zástupce, **nevyplicená část platu se mu doplatí**. To neplatí, byl-li státní zástupce pravomocně odsouzen pro trestný čin.

- Kolegiu byla položena otázka, jestli doba, po kterou je státní zástupce dočasně zproštěn výkonu své funkce, je **překážkou v práci na straně zaměstnance, nebo zaměstnavatele**, jak se posuzuje tato doba **pro účely vzniku práva na dovolenou** a zdali lze státnímu zástupci i v době dočasného zproštění výkonu funkce **nařídit nevyčerpanou dovolenou**.

Stanovisko

- Vzhledem k tomu, že zákon o státním zastupitelství **neukládá ministru spravedlnosti povinnost**, aby státního zástupce pro případ trestního stíhání dočasně zprostil výkonu jeho funkce, **ale dává mu to jako možnost**, je dle názoru Kolegia nutné **dobu dočasného zproštění posoudit jako překážku v práci na straně zaměstnavatele** a v důsledku toho se pracovní dny v této době považují za **odpracované dny pro účely dovolené** ve smyslu ustanovení § 212 odst. 1 ZP. Právní úprava přitom nebrání tomu, aby státnímu zástupci bylo i v této době určeno případně **čerpání nevyčerpané dovolené**.

14. ODPOVĚDNOST UŽIVATELE PŘI POSKYTNUTÍ PRACOVNÍ SÍLY

- Od 1. 1. 2014 platí dle ustanovení § 35 odst. 1 NOZ, že k výkonu závislé práce se může fyzická osoba zavázat, pokud splňuje dvě základní podmínky, totiž že **dovršila věku 15 let a ukončila povinnou školní docházku**.
- V té souvislosti bylo Kolegium dotázáno, zdali je v rámci agenturního zaměstnávání uživatel nebo v rámci dočasného přidělení ve smyslu ustanovení § 43a ZP jiný zaměstnavatel **odpovědný za to, že agentura práce nebo dočasně přidělující zaměstnavatel „uzavře“ pracovněprávní vztah s fyzickou osobou, která dotčené podmínky nesplňuje**, nemohla se tudíž stát zaměstnancem, ale přesto vykonává pro uživatele nebo jiného zaměstnavatele závislou práci.
- V návaznosti na to řešilo Kolegium též **otázku odpovědnosti uživatele nebo jiného zaměstnavatele za to, že agentura práce nebo dočasně přidělující zaměstnavatel neposkytnou svému zaměstnanci mzdu nebo další plnění za stejných podmínek, za nichž jsou poskytovány zaměstnanci uživatele nebo jiného zaměstnavatele** (tzv. srovnatelnému zaměstnanci), ačkoliv v dohodě o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem (mezi zaměstnavateli) byla uvedená věc ošetřena a uživateli nebo jinému zaměstnavateli v odpovídající výši fakturována.

Stanovisko

- **Odpovědnost uživatele nebo jiného zaměstnavatele** za dodržení pravidel o svéprávnosti fyzické osoby stát se zaměstnancem a vykonávat závislou práci, stejně jako za zabezpečení, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance, **musí být úměrná tomu, jakou má možnost dodržení těchto pravidel a zabezpečení uvedených podmínek ovlivnit a kontrolovat.**
- Uživateli ani jinému zaměstnavateli **nemůže být na újmu, pokud učiní veškerá, z jeho strany reálně uskutečnitelná opatření k dodržení zákona** (např. poskytne informace vztahující se k pracovním a mzdovým podmínkám srovnatelného zaměstnance a v odpovídající výši je i zaplatí), ale **agentura práce nebo dočasně přidělující zaměstnavatel v rozporu s právním předpisem „uzavře“ pracovní právní vztah s nesvéprávnou osobou nebo nevyplatí svým zaměstnancům plnění, která jim náleží.**
- V takovém případě **nese odpovědnost za porušení povinnosti vyplývající ze zákona agentura práce nebo dočasně přidělující zaměstnavatel.** Jim hrozí též případná pokuta od orgánu inspekce práce za správní delikt.

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bořivoj Šubrt