

VÝKLADOVÁ STANOVISKA AKV (XV.)

(přijata na zasedání Kolegia expertů AKV dne 7. a 8. 11. 2014 v Kácově a dne 16. 12. 2014 v Praze)

1. JEDNÁNÍ ZA ODBOROVĚ NEORGANIZOVANÉHO ZAMĚSTNANCE

- Dle ustanovení **§ 286 odst. 6** zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“) platí, že **působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem**. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace **s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak** (což je dle nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, publikovaného ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008, nutno vykládat tak, že zaměstnanec může svobodně též určit, že ho v dané záležitosti nebo ve všech záležitostech nebude zastupovat žádná odborová organizace).
- Kolegium bylo dotázáno, zdali je přípustné, aby se v kolektivní smlouvě **dohodly odborové organizace se zaměstnavatelem na tom, že za odborově neorganizované zaměstnance jedná touto smlouvou určená odborová organizace**, ačkoliv v průběhu trvání kolektivní smlouvy nebude odborovou organizací s největším počtem členů.

Stanovisko

- Je třeba vycházet z toho, že **právo změnit pravidlo obsažené v ustanovení § 286 odst. 6 ZP má jen zaměstnanec sám**. To platí rovněž v případě dohody mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi o tom, že jednat za zaměstnance v individuálních záležitostech bude případně jiná odborová organizace než ta, která má u zaměstnavatele nejvíce členů v pracovním poměru.
- Ačkoliv může vzniknout pochybnost o platnosti zmíněného ujednání v kolektivní smlouvě, **není tato skutečnost žádný praktický dopad na platnost právního jednání, ke kterému se vztahuje** (např. k výpovědi z pracovního poměru, kterou chce zaměstnavatel dát zaměstnanci a kterou je dle ustanovení § 61 odst. 1 ZP povinen předem projednat s odborovou organizací). Jak totiž vyplývá z ustanovení § 19 odst. 2 ZP, požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem **pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo**.

2. PRACOVNÍ VOLNO K ČINNOSTI ODBOROVÉHO FUNKCIONÁŘE

- Jednou z překážek v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu je též **výkon funkce člena orgánu odborové organizace**. Za tímto účelem je zaměstnavatel povinen dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) bod 1 ZP poskytnout takovému členu **pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**.

- Lze se v podnikové kolektivní smlouvě uzavírané s více odborovými organizacemi **dohodnout na jiném způsobu (rozsahu) poskytování pracovního volna a náhrady mzdy odborovým funkcionářům**, než vyplývá z citovaného ustanovení zákoníku práce? Kolektivní smlouva by obsahovala např. ujednání, že pouze 2 odborovní funkcionáři ze 2 odborových organizací z celkových 8 u zaměstnavatele působících budou **v režimu tzv. uvolněných funkcionářů** (pracovní volno je poskytováno v rozsahu celé jejich pracovní doby), a odborovní funkcionáři ostatních odborových organizací takové právo mít nebudou. **Může tímto postupem získat zaměstnavatel garanci toho, že si další odborovní funkcionáři nebudou nárokovat pracovní volno, tím spíše pracovní volno v plném rozsahu jejich pracovní doby?**

Stanovisko

- Ujednání ve výše uvedeném smyslu **součástí kolektivní smlouvy být nepochybně může**, jde o vymezení vztahu mezi zaměstnavatelem na straně jedné a odborovými organizacemi na straně druhé.
- Dle názoru Kolegia **nelze ale tímto ujednáním automaticky vyloučit právo člena orgánu odborové organizace**, kterému kolektivní smlouva právo na pracovní volno k výkonu funkce v určitém rozsahu nepřiznává, **aby se tohoto práva dovolával** podle ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) bod 1 ZP, a zaměstnavatel je povinen mu v takovém případě pracovní volno poskytnout, a to v rozsahu vyplývajícím z povinností člena k výkonu úkolů podle zákona.

3. REFUNDACE NÁHRADY POSKYTNUTÉ ODBOROVÉMU FUNKCIONÁŘI

- Může se zaměstnavatel s odborovou organizací (odborovými organizacemi) v kolektivní smlouvě dohodnout na tom, že **náhradu mzdy nebo platu poskytnutou zaměstnanci – odborovému funkcionáři v souvislosti s pracovním volnem k výkonu jeho funkce** dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) bod 1 ZP **bude odborová organizace zaměstnavateli refundovat**? Na uvedený případ se nevztahuje pravidlo o refundaci ve smyslu ustanovení § 206 odst. 3 ZP, které dopadá toliko na uvolnění zaměstnance pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu podle zvláštního právního předpisu.

Stanovisko

- Zákon takové dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací **nebrání, a refundace zaměstnavatelem vyplacené náhrady mzdy nebo platu proto možná je**. Předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací pak bude, v jakém rozsahu se tak případně stane.

4. HMOTNÉ ZAJIŠTĚNÍ ČINNOSTI ODBOROVÉ ORGANIZACE ZAMĚSTNAVATELEM

- Je přípustné, **aby kolektivní smlouva stanovila způsob financování odborových organizací nikoli podle počtu jejich členů, ale jinak** (např., že nejvyšší příspěvek dostávají ty odborové organizace, jež mají uvolněné odborové funkcionáře, kteří na základě dohody mezi odborovými organizacemi zajišťují komunikaci se zaměstnavatelem i pro ostatní odborové organizace)?

- Pokud takové ujednání možné je, **nebrání jeho aplikaci skutečnost, že v průběhu účinnosti kolektivní smlouvy dojde ke změně v rozložení v počtu členů jednotlivých odborových organizací i v jejich kompetencích** a v tomto důsledku tedy není financována odborová organizace s největším počtem členů?

Stanovisko

- Takové ujednání vyloučeno není a **nezakládá automaticky žádnou nerovnost mezi jednotlivými odborovými organizacemi**. Nejvyšší soud se ve své judikatuře již zabýval **hmotným zajištěním většího počtu odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 277 ZP** (povinnost zaměstnavatele na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady) a v rozhodnutí ze dne 28. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012, dospěl k závěru, že ve vztahu k plnění dotčené povinnosti je třeba přihlížet „rovněž k **reálným potřebám konkrétní odborové organizace při její činnosti u zaměstnavatele, k počtu jejích členů, ke skutečnému účelu, pro který byla založena, k formě a míře jejího působení u zaměstnavatele a její účasti v pracovněprávních vztazích, k její oblibě u zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni, k míře její odkázanosti na vytvoření podmínek ze strany zaměstnavatele, apod.**“.
- Jak vidno, rozdílný přístup k jednotlivým odborovým organizacím **není bez dalšího žádným nerovným zacházením**. Samotná změna počtu členů odborové organizace nemusí proto sama o sobě zakládat důvod k tomu, aby se změnilo financování (hmotné zajištění) jednotlivých zástupců zaměstnanců. Obdobně tomu může být v případě změny kompetencí, ačkoliv v tomto ohledu **mohou smluvní strany kolektivní smlouvy zvážit změnu sjednaných principů** (zejména podle ust. § 286 odst. 5 ZP).

5. KOLEKTIVNÍ SMLOUVA A NOVÁ ODBOROVÁ ORGANIZACE

- Kolegium bylo dotázáno, **zda je kolektivní smlouva ve své obligační části závazná pro zaměstnavatele též ve vztahu k odborové organizaci, která u něho začne působit až v průběhu její účinnosti**, a to včetně ujednání upravujících podmínky financování odborové organizace, uvolňování jejích funkcionářů k výkonu činnosti nebo poskytování prostor a technického vybavení ve smyslu ustanovení § 277 ZP.

Stanovisko

- Kolektivní smlouva **je závazná pouze pro smluvní strany, které ji uzavřely**, a vznik nové odborové organizace v průběhu její účinnosti nezakládá zaměstnavateli povinnost plnit sjednané závazky také vůči ní. To **vyplývá rovněž z judikatury Nejvyššího soudu**, který ke stejnému závěru dospěl např. ve svém rozhodnutí ze dne 16. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 223/2004.

6. SPLYNUTÍ A PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z KOLEKTIVNÍCH SMLUV

- Kolegiu byl popsán následující případ: Od 1. 1. 2015 má dojít ke **splynutí 5 společností jako samostatných zaměstnavatelů do zcela nově vytvořeného subjektu**. U každého zaměstnavatele nyní působí odborové organizace a jsou uzavřené kolektivní smlouvy s platností u 2 z nich (A, B) **do 31. 12. 2014**, u dalších dvou (C, D) **do 31. 12. 2015** a jedna (E) je uzavřena **na dobu neurčitou**.
- Jak je to s právy, které si zaměstnanci nesou k novému zaměstnavateli ze „svých“ kolektivních smluv u dosavadního zaměstnavatele? Uplatní se i v tomto případě právní úprava obsažená v ustanovení § 338 odst. 2 ZP, tedy zaměstnanci rozdělení (již jen hypoteticky) podle svých bývalých zaměstnavatelů **budou mít práva rozdílná, vyplývající výlučně z jejich kolektivních smluv** (u zaměstnanců společností C a D do 31. 12. 2015 a u zaměstnanců společnosti E do konce roku 2016)? Nebo si zaměstnanci v tomto případě **mohou volit práva z konkurujících si kolektivních smluv a uplatní se pravidlo obsažené v ustanovení § 307 odst. 2 ZP**, dle kterého „obsahuje-li smlouva nebo vnitřní předpis úpravu mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, podle kterých má zaměstnanci příslušet více stejných práv, **přísluší mu jen jedno takové právo, a sice to, které zaměstnanec určí**“? U zaměstnanců bývalých společností A a B, kde skončila platnost kolektivních smluv k 31. 12. 2014, není od 1. 1. 2015 nový (přejímající) zaměstnavatel nijak limitován a **může vůči těmto zaměstnancům uplatnit úpravu např. ze svých vnitřních předpisů**?

Stanovisko

- Dle názoru Kolegia se v tomto případě **plně uplatní právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů**, včetně pravidla, že práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele **na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku**. V důsledku toho může skutečně docházet k rozdílu mezi právy jednotlivých zaměstnanců, kteří byli zaměstnáni v některé ze společností, jež **zaniknou splynutím do nové (nástupnické) společnosti**.
- Uplatnění pravidla obsaženého v ustanovení § 307 odst. 2 ZP **je vyloučeno, protože nejde o případ, že by více dokumentů zakládalo zaměstnanci stejná práva, jen v rozdílném rozsahu**. Na žádného zaměstnance více kolektivních smluv nedopadá. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nemůže být postaven na principu „vybírání třešniček“ zaměstnancem.
- Pokud skončila platnost kolektivní smlouvy ještě před účinností přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (v daném případě před splynutím společností), **zaměstnanec bude plně podřízen režimu vnitřních předpisů vydaných případně novým zaměstnavatelem a nemůže se odkazovat na eventuálně výhodnější právo**, které mu zakládala kolektivní smlouva u dosavadního zaměstnavatele nebo zakládá trvajících kolektivní smlouva zaměstnancům, jejichž práva a povinnosti přešly od jiného zaměstnavatele.

7. OCHRANA ODBOROVÝCH FUNKCIONÁŘŮ PŘED SKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU

- V ustanovení § 61 odst. 2 poskytuje zákoník práce **speciální ochranu před rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením zaměstnanci – členu orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele**, a to v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení. V těchto případech musí zaměstnavatel **požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas**. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.
- Kolegium se na podnět jednoho ze svých členů zamýšlelo nad tím, **o členy kterých orgánů odborové organizace vlastně jde**.

Stanovisko

- Jak vyplývá z ustanovení § 286 odst. 2 ZP, **za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami**. Jde přitom o ten orgán, který stojí v čele odborové organizace (nejčastěji závodní výbor či výbor základní organizace), jen výjimečně může jít o více orgánů. Každopádně **to ale musí být orgán odborové organizace, který se zaměstnavatelem jedná, a který tak naplňuje podmínku „působení u zaměstnavatele“**. Jednání může být právní (dříve činění právních úkonů) nebo faktické.
- **Vymezení** toho, na členy kterého (a u zaměstnavatele působícího) orgánu odborové organizace se vztahuje ochrana dle ustanovení § 61 odst. 2 ZP, **je někdy uvedeno v kolektivní smlouvě. Takový údaj může mít jen informativní povahu, nemůže jít o ujednání, protože o tom, který orgán za odborovou organizaci jedná je výlučně její vnitřní věcí** (viz též Úmluva MOP č. 87 o svobodě odborů a ochraně práva se odborově sdružovat, publikovaná pod č. 489/1990 Sb.). Odborová organizace ale musí dodržovat pravidla pro určení okruhu těchto orgánů (nejde o žádné komise apod.), vyložená mj. v tomto stanovisku. Zaměstnavateli pak odborová organizace sděluje **konkrétní jména členů či bývalých členů takového orgánu**, aby mohla být ochrana před výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru vůbec uplatněna.

8. KOLEKTIVNÍ SPOR A URČENÍ ROZHODCE

- Ustanovení § 13 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZKV“), umožňuje **při řešení kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy požádat o určení rozhodce Ministerstvo práce a sociálních věcí** (dále jen „MPSV“), pokud se strany na osobě rozhodce samy nedohodnou a jde-li o spor vzniklý **na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat**.
- Zákon o kolektivním vyjednávání sám přímo nevymezuje, **která pracoviště jsou těmi, kde je zakázáno stávkovat**. Takové případy lze ale dovodit z ustanovení § 20 zmíněného právního předpisu o tom, **kdy je stávka nezákonná**. Dle písmene g) tohoto paragrafu se za nezákonnou považuje též **stávka „zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů“**.

- **Platí závěr, že ve zdravotnictví a v sociálních službách lze v obecné rovině vždy požádat MPSV o určení rozhodce** ve smyslu ustanovení § 13 odst. 2 ZKV, neboť u poskytovatelů zdravotních a sociálních služeb je vyloučeno, aby všichni zaměstnanci všech pracovišť vstoupili do stávků, aniž by tím došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů? **Jde tedy automaticky o pracoviště, kde je zakázáno stávkovat?**

Stanovisko

- S ohledem na charakter činnosti zdravotnických zařízení a zařízení sociálních služeb **lze přisvědčit názoru, že ve většině případů by stávkou jejich zaměstnanců byl ohrožen život a zdraví občanů** (jak klientů těchto zařízení, tak případně i dalších občanů), a jde proto o pracoviště, kde je zakázáno stávkovat a kde je v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy **namíste – nedohodnou-li se smluvní strany na jeho osobě – požádat o určení rozhodce MPSV.**
- Nutno ale poznamenat, že mezi zdravotnickými zařízeními mohou být **výjimečně i ta, kde by stávkou k ohrožení života nebo zdraví osob dojít nemuselo** a kde výše uvedený závěr automaticky neplatí (např. soukromá klinika plastické chirurgie).

9. NÁKLADY NA ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

- Co všechno lze zahrnout pod **náklady zaměstnavatele na zvyšování kvalifikace podle ustanovení § 234 ZP pro účely uzavření kvalifikační dohody?** Může to být i náhrada mzdy vyplacená zaměstnanci za dobu, kdy si kvalifikaci zvyšoval?

Stanovisko

- **Nepochybně ano.** Náhrada mzdy (platu) je primárním nákladem, který vzniká zaměstnavateli v souvislosti se zvyšováním kvalifikace zaměstnance, protože dle ustanovení § 205 a § 232 ZP je povinen poskytnout zaměstnanci v této souvislosti **pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.** Totéž **platí samozřejmě o mzdě, kterou je zaměstnavatel povinen zaplatit zaměstnanci za dobu prohlubování kvalifikace,** protože jde ve smyslu ustanovení § 230 odst. 3 ZP o výkon práce. Tímto nákladem je i část pojistného na sociální a zdravotní pojištění, které za zaměstnance zaplatil zaměstnavatel.
- Výše uvedené závěry **potvrzuje ostatně i judikatura Nejvyššího soudu** – viz např. jeho rozhodnutí ze dne 8. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 97/2013.

10. DRUH PRÁCE V PRACOVNÍ SMLouvĚ A JEHO VYUŽITÍ

- Na svém jednání se Kolegium zabývalo též otázkou **vymezení a využití širěji sjednaného druhu práce.** V té souvislosti bylo dotázáno, jestli lze u zaměstnance s druhem práce vázaném na činnosti na území dvou států (např. na Českou republiku a Slovensko) postupovat tak, že mu bude zaměstnavatel později přidělovat **práci toliko ve vazbě na území jednoho z těchto dvou států?**

Stanovisko

- Ujednáním o druhu práce vymezují smluvní strany pracovního poměru, **v jaké šíři může zaměstnavatel disponovat pracovní silou zaměstnance co do výkonu konkrétní práce.** Z toho pak plyne závazek zaměstnance takovou práci konat.
- Pokud je druh práce sjednán širěji (např. též jako kumulovaná pozice), zakládá to **právo zaměstnavatele ukládat zaměstnanci pracovní úkoly v celé této šíři**, nikoliv však současně jeho povinnost, aby zaměstnanci přiděloval práci, která odpovídá celému takovému rámci (všechny činnosti potencionálně obsažené ve sjednaném druhu práce). Rozhodne-li se proto zaměstnavatel, že **práci zaměstnance omezí pouze na činnosti, které se vážou na Českou republiku, ačkoliv doposud je zaměstnanec vykonával rovněž v jiném státě (na Slovensku), postupuje v souladu se zákonem, využívá svého dispozičního oprávnění** a zaměstnanec se nemůže domáhat toho, aby vykonával práci i nadále v původním rozsahu. **Širěji vymezený druh práce lze také chápat jako potenciální možnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci, kterou momentálně nepotřebuje.**

11. SJEDNÁNÍ ZKUŠEBNÍ DOBY

- V souvislosti se vznikem pracovního poměru je dle ustanovení § 35 ZP možné **sjednat zkušební dobu**. Kolegiu byla položena otázka, zda lze platně sjednat zkušební dobu také v případě, že zaměstnanci má skončit pracovní poměr na dobu určitou uplynutím doby a **zaměstnavatel s ním hodlá uzavřít bezprostředně navazující nový pracovní poměr** (zpravidla opět na dobu určitou), a to ke stejnému, případně jinému druhu práce.

Stanovisko

- Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce v pracovní smlouvě, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na vedoucí pracovní místo. Jak potvrdila judikatura Nejvyššího soudu (viz např. jeho rozhodnutí ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008), **sjednání zkušební doby poskytuje smluvním stranám pracovního poměru možnost, aby si až do jejího uplynutí prakticky ověřili („vyzkoušeli“), zda jejich pracovněprávní vztah odpovídá tomu, s čím do něho vstupovali**, zejména zda zaměstnanci vyhovují druh práce, místo (místa) výkonu práce a mzdové (platové) nebo jiné pracovní podmínky a zda zaměstnanec splňuje zaměstnavatelovo očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností.
- Pokud zaměstnavatel nebo zaměstnanec nevyužijí poměrně jednoduché a rychlé možnosti rozvázat pracovní poměr jeho zrušením ve zkušební době ve smyslu ustanovení § 66 ZP, znamená to dle zmíněného soudu, že **pracovní poměr „na zkoušku“ se vlastně mění v pracovní poměr „plnohodnotný“** a obě smluvní strany berou na vědomí, že to, co sjednali, je již pevným vztahem, z něž nelze jednoduše „odejít“ (zrušit jej bez výpovědních a jiných dob a bez uvádění důvodů).
- Výše uvedenému účelu zkušební doby **odporuje dle názoru Kolegia postup zaměstnavatele**, kdy předloží zaměstnanci návrh nové pracovní smlouvy (a počítá tedy s variantou dalšího pracovního poměru), **ačkoliv původní pracovní poměr má i dle jeho vůle pokračovat, jen za změněných podmínek** (co do doby jeho trvání nebo

druhu zaměstnancem vykonávané práce). Jestliže důvodem řešení popsané situace novým pracovním poměrem – namísto změny obsahu dosavadního pracovního poměru dle ustanovení § 40 odst. 1 ZP – je pro zaměstnavatele právě **sjednání zkušební doby s potenciální možností využít jejího trvání k rozvázání tohoto pracovněprávního vztahu**, pak dle Kolegia může být sjednání takové zkušební doby shledáno soudem oprávněně jako neplatné.

12. NĚKTERÉ OTÁZKY PRACOVNÍ DOBY

- Členové Kolegia zjišťují v praxi, že **zaměstnavatelé si nejsou jisti v některých otázkách pracovní doby a odměňování, zejména pokud je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně a nastane svátek** podle zákona č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.
- Za účelem osvětlení takových nejasností se Kolegium rozhodlo **zabývat se některými konkrétními případy, k nimž může dojít:**
 1. Svátek připadne zaměstnanci **na jeho pracovní den. V tento den pracovat nebude.** Co se mu počítá do odpracované doby pro účely odměňování a co mu za tento den přísluší?
 2. Je postup zaměstnavatele jiný **vůči zaměstnanci, u kterého bude svátek vycházet na den jeho nepřetržitého odpočinku v týdnu** (nepracovní den)?
 3. Má nějaký význam skutečnost, že **svátek bude v sobotu či neděli a zaměstnanec bude v tento den pracovat?** Projeví se to nějak na odměně zaměstnance za práci?

Stanovisko

- Je třeba zdůraznit, že **ve vztahu ke svátku jako dni pracovního klidu** ve smyslu ustanovení § 91 odst. 1 ZP nutno pro pracovněprávní účely rozlišovat, **zda-li zasahuje do směny zaměstnance podle rozvrhu směn vypracovaného zaměstnavatelem, resp. jestli zaměstnanec v době svátku vykonával práci.** S ohledem na to lze pak na výše uvedené otázky odpovědět následujícím způsobem:
 1. Jestliže svátek připadne zaměstnanci na jeho pracovní den a v tento den pracovat nebude, přísluší zaměstnanci **náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku** (dle ustanovení § 115 odst. 3 ZP), resp. **nekrácený měsíční plat** (dle ustanovení § 135 odst. 1 ZP). Uvedený den se dle ustanovení § 348 odst. 1 písm. d) ZP **považuje za výkon práce (odpracovanou dobu)** pro účely naplnění pracovní doby (nikoliv pro účely odměňování).
 2. Ano, postup zaměstnavatele a práva zaměstnance jsou **zcela jiná, protože svátek v tento den nijak neovlivňuje pracovní dobu zaměstnance ani jeho odměnu za práci.** Jde o dobu odpočinku zaměstnance, u které je nepodstatné, že zahrnuje též svátek.
 3. Výkon práce zaměstnancem ve svátek znamená, že zaměstnanci vedle jeho dosažené mzdy nebo platu náleží **náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek.** U zaměstnavatele odměňujícího mzdou se zaměstnanci poskytuje za dobu čerpání náhradního volna **náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku**, zaměstnanci

odměňovanému platem se za stejnou dobu **nekrátí plat**. V obou případech přitom přichází po dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem varianta, že **namísto náhradního volna mu bude poskytnut příplatek ve výši průměrného výdělku**.

Pokud nastane situace, že svátek připadne na sobotu či neděli, projeví se tato skutečnost do výše odměny zaměstnance za práci, jelikož **mu přísluší současně příplatek ke mzdě nebo platu za práci v sobotu a v neděli** (viz ustanovení § 118 a § 126 ZP). Obdobně musí zaměstnavatel postupovat, pokud by u zaměstnance šlo zároveň o práci přesčas nebo o práci v noční době. I v těchto případech **se kumuluje zákonná kompenzace zaměstnanci za práci ve svátek a za práci přesčas** (dle ustanovení § 114 ZP pro mzdu a § 127 ZP pro plat) **a za práci v noční době** (dle ustanovení § 116 ZP pro mzdu a § 125 ZP pro plat).

13. ŽÁDOST O ÚPRAVU PRACOVNÍ DOBY A VÁŽNÉ PROVOZNÍ DŮVODY

- Dne 9. 7. 2014 vydal Nejvyšší soud pod sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 rozsudek, v němž se zabýval **výkladem ustanovení § 241 odst. 2 ZP**, dle kterého „požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), **o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody**“.
- V odůvodnění svého rozhodnutí dovolací soud uvedl, že **při posouzení, zdali na straně zaměstnavatele existují vážné provozní důvody, které mu brání vyhovět žádosti zaměstnance**, musí být vzato v potaz mj. to, kolik zaměstnanců měl zaměstnavatel, kolik z nich mohlo (případně) zaměstnankyni zastoupit (v daném případě šlo jen o jednu pracovní hodinu denně), jaká byla jejich pracovní náplň ve vztahu k činnosti, ve které by zaměstnankyni zastupovali, proč ji nemohli zastoupit i jiní zaměstnanci, apod. Vedle toho Nejvyšší soud **s odkazem na smysl právní úpravy** (umožnit v dotčeném ustanovení uvedeným zaměstnancům vykonávat práci v zaměstnaneckém poměru též s ohledem na jejich omluvitelné jiné osobní a rodinné povinnosti) dovodil, že **řešením může být také přijetí dalšího zaměstnance na kratší pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti** právě v rozsahu, v němž měla zaměstnankyně pracovní dobu zkrácenu.
- Někteří členové Kolegia vyjádřili obavu, zdali může vůbec v důsledku tohoto judikátu (především pak jeho závěru o řešení formou přijetí nového zaměstnance) **argumentovat zaměstnavatel při rozhodování o žádosti zaměstnance nebo zaměstnankyně skutečně vážnými provozními důvody, a této žádosti tak nevyhovět**.

Stanovisko

- Uvedené rozhodnutí **nelze vnímat tak, že zakládá téměř absolutní právo zaměstnance (zaměstnankyně) na vyhovění žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby**. Každou žádost zaměstnance v tomto smyslu posuzuje zaměstnavatel komplexně a možnost nahradit

část pracovní doby žadajícího zaměstnance jiným zaměstnancem (ať už stávajícím, nebo zcela novým) **je jen jedním z parametrů**.

- Posouzení žádosti zaměstnance (zaměstnankyně) z tohoto úhlu pohledu je odvislé především od toho, **jak specifickou práci zaměstnanec vykonává, jestli jde o vedoucí pracovní místo, či místo řadového zaměstnance, zdali lze vůbec při rozdílu původní a kratší pracovní doby reálně uvažovat o nové pracovní síle** (tj. také zdali by byl za těchto podmínek zájem potenciaálního zaměstnance o pracovněprávní vztah v tomto druhu práce a rozsahu pracovního úvazku), **jestli by taková varianta nebyla pro zaměstnavatele mimořádně ne hospodárná**, apod.
- Byť je třeba souhlasit s tím, že citované ustanovení zákoníku práce má **velký význam pro skloubení pracovního a rodinného života zaměstnance** (zaměstnankyně) a že zaměstnavatel musí vážit tento význam při svém rozhodování o vyhovění podané žádosti, nelze s ohledem na vše výše uvedené vyloučit, že zaměstnavatel najde provozní důvody, oprávněně je vyhodnotí jako vážné a **nezbude mu, než žádost zaměstnance (zaměstnankyně) o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby zamítnout**.

14. ZAMĚSTNANEC PRACUJÍCÍ V NOCI

- Ve svém ustanovení § 78 odst. 1 písm. k) definuje zákoník práce **zaměstnance pracujícího v noci**, a to jako zaměstnance, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období uvedeném v ustanovení § 94 odst. 1 ZP (období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích). Význam má tato definice ve **vztahu k povinnostem zaměstnavatele dle ustanovení § 94 odst. 2 až 4 ZP** (jde např. o pravidelné lékařské prohlídky).
- V odborné literatuře se objevil názor, že za zaměstnance pracujícího v noci je třeba považovat i toho, jemuž **začíná pracovní doba (směna) v noční době (např. ve 4,30 hodin) a který takto pracuje každý den v pětidenním pracovním týdnu od pondělí do pátku**. Tento názor vychází zřejmě z toho, že výše uvedený požadavek 3 hodin z pracovní doby zaměstnance postačí naplnit i **součtem jakýchkoliv částí jeho pracovní doby v týdnu, které spadaly do noční doby**. Odpovídá tento závěr právní úpravě?

Stanovisko

- Výše uvedený závěr správný není. Zapomíná totiž na skutečnost, že **podmínka odpracování nejméně 3 hodin zaměstnancem z jeho pracovní doby během noční doby je vázána na období 24 hodin po sobě jdoucích**. Pokud tedy zaměstnanec odpracuje sice během týdne celkem minimálně 3 hodiny v noční době (a takto činí pravidelně), ale **tyto 3 hodiny se nevejdou do rámce 24 hodin po sobě jdoucích, pak není naplněna podmínka** obsažená v ustanovení § 78 odst. 1 písm. k) ZP a nejde o zaměstnance pracujícího v noci, vůči němuž má zaměstnavatel zvýšené povinnosti. **Příplatek za práci v noci mu ale samozřejmě přísluší**.
- Zmíněnou podmínku vyžadoval zákoník práce ještě před novelou provedenou ke dni 1. 1. 2012. Cílem zmíněné novely bylo jen **nahradit výkladově sporný pojem „pravidelně“ vymezením frekvence takové práce v rámci příslušného**

vyrovnávacího období. Zařadit mezi zaměstnance pracující v noci též zaměstnance, kteří jen v důsledku specifického rozvržení pracovní doby odpracují sice pravidelně, ale nikoli během 24 hodin po sobě jdoucích, 3 hodiny v noční době v průměru alespoň jednou týdně, **neodpovídá ani účelu, pro který jsou zaměstnanci pracující v noci chráněni zvýšenými povinnostmi zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 94 odst. 2 až 4 ZP.** Uvedená průměrná hodnota se tedy počítá až ze součtu nejméně tříhodinových úseků práce v noční době, sečtených za vyrovnávací (referenční) období.

15. DOBA ČERPÁNÍ PŘESTÁVKY V PRÁCI NA JÍDLO A ODDECH

- Ustanovení § 84 ZP ukládá zaměstnavateli **povinnost vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby** a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Vyplývá z uvedeného ustanovení nepřímo **povinnost zaměstnavatele rozvrhnout též konkrétní začátek a konec přestávek v práci na jídlo a oddech?**

Stanovisko

- Takovou povinnost zaměstnavatele **dovodit nelze** (ačkoliv není vyloučeno, že zaměstnavatel tak přesto učiní) **a nedávalo by to ani smysl.**
- Přestávku v práci na jídlo a oddech je možné v obecné rovině definovat jako **dobu odpočinku zaměstnance, která za podmínek uvedených v ustanovení § 88 odst. 1 ZP přerušuje jeho práci v rámci směny**, ale která se do jeho pracovní doby nezapočítává (viz výslovné pravidlo obsažené v odstavci 4 téhož ustanovení).
- Přestávku v práci na jídlo a oddech musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci **nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce** (mladistvému zaměstnanci nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce). V praxi je zcela běžné, že zaměstnanci nastupují na tuto přestávku v práci **v každém pracovním dni jinak**, protože zaměstnavatel stanovil nikoliv její přesný začátek a konec, ale jakési **plovoucí období, v němž ji mají vyčerpat**, a to tak, aby byli zastupitelní s ostatní zaměstnanci na jednom a tomtéž pracovišti. Přesný rozvrh čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech není myslitelný zpravidla ani **u zaměstnanců pracujících v pružném rozvržení pracovní doby**, protože ti si v rámci volitelných úseků sami určují začátek a konec pracovní doby a od takové volby se pak může odvíjet i čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech dle zákonných pravidel.
- Že zaměstnavateli není uložena žádná povinnost předem a přesně rozvrhnout přestávku v práci na jídlo a oddech, vyplývá nepřímo i z toho, že dle ustanovení § 81 odst. 1 ZP **rozvrhuje pracovní dobu a určuje začátek a konec směn** a že **s vyznačením začátku a konce směn je** dle ustanovení § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 ZP **povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracovaných směn.**

16. NÁHRADNÍ VOLNO ZA PRÁCI PŘESČAS

- Pokud zaměstnanec **vykoná práci přesčas**, přísluší mu dle ustanovení § 114 odst. 1 ZP dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, resp. dle ustanovení § 127 odst. 1 téhož právního předpisu (při odměňování platem) část

platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50% průměrného hodinového výdělku. Na základě dohody zaměstnanec se zaměstnavatelem **lze ale poskytnout místo příplatku ke mzdě (platu za práci přesčas) náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas.**

- V praxi uvažují někteří zaměstnavatelé o tom, že po dohodě se zaměstnancem poskytnou tomuto **dopředu náhradní volno za práci přesčas, která vykonána teprve bude.** Je takový postup přípustný?

Stanovisko

- Poskytnutí náhradní volna zaměstnanci za jeho budoucí práci přesčas **je pojmově vyloučeno.** Náhradní volno je totiž **sjednanou alternativou** k příplatku ke mzdě za práci přesčas nebo platu za práci přesčas. Právo zaměstnanec na takový příplatek nebo plat je přitom **vázáno na výkon práce**, což odpovídá ustanovení § 109 odst. 1 ZP, dle kterého mzda nebo plat přísluší zaměstnanci až na výjimky za vykonanou práci.
- Přehlédnout nelze ani to, že **potenciální práce přesčas by nakonec nemusela být z toho či onoho důvodu po zaměstnanci zaměstnavatelem požadována**, což by zpochybnilo samotnou povahu náhradního volna, a že dopředu nelze ani přesně říci, **v jakém rozsahu bude této případné práce přesčas potřeba**, byť od doby trvání takové práce se odvozuje i délka náhradního volna.

17. URČENÍ NEVYČERPANÉ DOVOLENÉ PO SKONČENÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI

- Dle ustanovení § 218 odst. 4 ZP platí, že **nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku** proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, **je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.**
- V praxi se vedou diskuse, jak tomuto ustanovení rozumět. Jestli je povinností zaměstnavatele určit čerpání nevyčerpané dovolené **bezprostředně po skončení zmíněných překážek v práci, nebo podle své úvahy i v době, kdy už zaměstnanec začal znovu vykonávat práci.**

Stanovisko

- Zákoník práce používá ve vztahu k právní úpravě dovolené **na několika místech přímo výraz „bezprostředně“**, aby tím dal najevo požadovanou časovou návaznost. Jde o výpočet poměrné části dovolené při změně zaměstnání v kalendářním měsíci (**§ 212 odst. 3 ZP**), vymezení podmínky nepřetržitého trvání pracovního poměru při skončení dosavadního a vzniku nového pracovního poměru zaměstnanec k témuž zaměstnavateli (**§ 216 odst. 1 ZP**) a možnost poskytnutí dovolené nebo její části novým zaměstnavatelem při změně zaměstnání, byť jde o dovolenou, na kterou vzniklo zaměstnanci právo u dosavadního zaměstnavatele (**§ 221 odst. 2 ZP**).

- Protože v ustanovení § 218 odst. 4 ZP termín „bezprostředně“ použit není, **nemusí zaměstnavatel určit zaměstnanci čerpání nevyčerpané dovolené z příslušného kalendářního roku hned po skončení dočasné pracovní neschopnosti, mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené**, ale rovněž poté, co zaměstnanec začal znovu vykonávat sjednanou práci.

18. NÁVRAT ZAMĚSTNANCE DO PRÁCE A JEHO DALŠÍ PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ

- Speciální ochranu poskytuje zákoník práce ve svém ustanovení **§ 47** zaměstnancům, kteří nastupují zpět do zaměstnání po skončení některých překážek v práci – např. po skončení výkonu veřejné funkce, mateřské dovolené nebo dočasné pracovní neschopnosti. **V těchto případech je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště.** Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.
- S ohledem na skutečnost, že druh práce i místo výkonu práce mohou být se zaměstnancem sjednány poměrně široce, **nabízí se otázka, jak (popřípadě na jak dlouho) výše uvedená povinnost omezuje zaměstnavatele v jeho nakládání s pracovní silou zaměstnance v rámci pracovní smlouvy.**

Stanovisko

- Dle názoru Kolegia **postrádá ustanovení § 47 ZP smysl** a vede v praxi k absurdním postupům, kdy zaměstnavatel na jeden či jen několik dnů zařadí zaměstnance po skončení výše uvedených překážek v práci na jeho původní práci a pracoviště, **aby následně využil jeho pracovní síly v rámci širší sjednaného druhu práce a místa výkonu práce.**
- Není důvodu počítat s takovou možností řešení jen pro případ, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, tím spíše, že **zákoník práce vůbec neřeší, po jak dlouhou dobu po skončení překážky v práci by měl zaměstnavatel zaměstnance na původní práci a původním pracovišti zaměstnávat.**

19. VEŘEJNÁ FUNKCE A VÝKON PRÁCE V PRACOVNÍM POMĚRU

- Jednou z překážek v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu je dle ustanovení § 201 ZP **výkon veřejné funkce.** K výkonu veřejné funkce **je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu.**
- Přichází v úvahu, aby zaměstnanec vedle výkonu veřejné funkce např. uvolněného člena zastupitelstva obce **vykonával současně práci v pracovním poměru, ze kterého by byl jinak uvolněn, a to třeba v kratší pracovní době,** nebo výkon takové veřejné funkce souběh s plněním pracovních povinností vylučuje?

Stanovisko

- Souběh výkonu veřejné funkce a práce v pracovněprávním vztahu **vyloučen není a praxe ukazuje, že se tak v řadě případů i děje** (zejména pak tam, kde má

zaměstnanec flexibilní pracovní dobu, např. ve formě pružného rozvržení, nebo má možnost si ji rozvrhovat sám, zejména v rámci práce z jiného místa, než jsou pracoviště zaměstnavatele, ve smyslu ustanovení § 317 ZP).

- Nutno však podotknout, že **plnění úkolů v pracovněprávním vztahu nesmí zaměstnance omezovat ve výkonu jeho veřejné funkce**, a zaměstnanec musí proto pečlivě zvážit, jestli je schopen se za těchto okolností **plně věnovat povinnostem vyplývajícím z takové veřejné funkce**, která má prioritu (k jejímu výkonu byl zaměstnanec zvolen nebo jmenován).

20. NAPLNĚNÍ VÝPOVĚDNÍHO DŮVODU PRO SOUSTAVNĚ MĚNĚ ZÁVAŽNÉ PORUŠOVÁNÍ „PRACOVNÍ KÁZNĚ“

- Zaměstnanec **poruší opakovaně (nejméně dvakrát) povinnosti vyplývající mu z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci** (dále jen „pracovní kázeň“) v podobě např. pozdního příchodu, dostane od zaměstnavatele „vytýkácí dopis“ (s upozorněním na možnost výpovědi z pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) ZP) a následně poruší pracovní kázeň **znovu, ale jiným způsobem**.
- Někteří členové Kolegia se v rámci zastupování zaměstnavatele coby klienta setkali u soudu s názorem, že pokud byl dán „vytýkácí dopis“ ve vazbě na porušení pracovní kázně v podobě pozdních příchodů, **výpovědní důvod spočívající v soustavném méně závažném porušování pracovní kázně zaměstnancem je možné použít jen tehdy, pokud by se zaměstnanec následně dopustil stejného druhu porušení** (zase pozdní příchod), a nikoliv porušení jiné své povinnosti. Má tento názor právní oporu?

Stanovisko

- Takový názor **je zcela neopodstatněný a je třeba ho odmítnout**. Zákoník práce se v ustanovení § 52 písm. g) vůbec nezmiňuje o potřebném počtu, natožpak druhu méně závažných porušení „pracovní kázně“ zaměstnancem (to je věcí soudní judikatury), pouze stanoví, že k naplnění dotčeného výpovědního důvodu je potřeba, aby byl zaměstnanec zaměstnavatelem v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením „pracovní kázně“ **písemně upozorněn na možnost výpovědi z pracovního poměru**.
- To, s jakým porušením „pracovní kázně“ spojil zaměstnavatel své písemné upozornění ve výše uvedeném smyslu, **nijak neovlivňuje a nemůže ovlivňovat podobu dalšího porušení povinnosti zaměstnancem** a tedy i případné naplnění výpovědního důvodu. Toto další porušení **se může proto zcela logicky týkat (a zpravidla se také týká) zcela jiné povinnosti, než kterou zaměstnanec porušil předtím** a byl v té souvislosti zaměstnavatelem písemně upozorněn na eventualitu rozvázání pracovního poměru.
- Tento závěr platí tím spíše, že podle judikatury Nejvyššího soudu (viz jeho rozhodnutí ze dne 25. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005) **není z hlediska splnění upozorňovací povinnosti zaměstnavatele samo o sobě významné, zdali byl zaměstnanec písemně upozorněn na možnost výpovědi z pracovního poměru v souvislosti s jednáním** (konkrétním porušením pracovní kázně), **které posléze nebylo zaměstnavatelem použito** jako důvod k rozvázání pracovního poměru tímto

způsobem (zaměstnavatel je neoznačil ve výpovědi jako jedno z méně závažných porušení pracovní kázně, pro která rozvazuje tímto způsobem pracovní poměr).

21. PRÁVNÍ DŮSLEDKY ZRUŠENÍ SMLUVNÍHO PLATU

- Na základě zákona č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě, bude s účinností od 1. 1. 2015 **novelizován rovněž zákoník práce**. Mj. dojde ke **zrušení institutu smluvního platu**, tedy možnosti zaměstnavatele v platové sféře sjednat se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy plat pevnou měsíční částkou, ve které jsou zohledněna všechna hlediska, podle nichž jsou stanoveny jednotlivé složky platu, na které by jinak zaměstnanci vzniklo právo, nebo které by mu mohl zaměstnavatel poskytnout, vyjma odměny a cílové odměny (viz ustanovení § 122 odst. 2 ZP, platné do 31. 12. 2014).
- Zrušení smluvního platu se týká **přechodné ustanovení k dotčené novele zákoníku práce**, dle kterého zaměstnanci, který byl ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona odměňován smluvním platem, se ke dni nabytí účinnosti novely **stanoví platový tarif a osobní příplatek, popřípadě příplatek za vedení, zvláštní příplatek a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, tak, aby jejich úhrn odpovídal dosavadní výši sjednaného smluvního platu**. Pokud by však takto stanovená výše těchto příplatků přesahovala jejich nejvyšší přípustnou výši podle zákoníku práce, **tyto složky platu se sníží na jejich nejvyšší přípustnou výši**. Platový tarif zaměstnance musí přitom odpovídat jeho zařazení do platové třídy a do platového stupně v souladu se zákoníkem práce.
- Vzhledem k tomu, že někteří zaměstnavatelé (především ve zdravotnictví) uzavřeli se zaměstnanci, u nichž to bylo přípustné, dohodu o smluvním platu a **zdaleka ne všechny tyto dohody lze vypovědět tak, aby jejich účinnost skončila do konce roku 2014**, vznikají v praxi různé otázky, např.:
 1. Znamená zrušení právní úpravy týkající se smluvních platů a text přechodného ustanovení to, že zákon „vstoupí“ do již uzavřených a stále trvajících dohod o smluvních platech a bez dalšího, tj. **bez nutnosti jejich ukončení** se smluvní plat **ze zákona transformuje na platový výměr** (dvoustranné právní jednání se z vůle zákonodárce mění na jednostranné), přestože plat nově stanovený může být v některých případech i nižší, než výše platu sjednaná původně v dohodě o smluvním platu?
 2. Podle přechodného ustanovení si zaměstnanec, který měl před účinností novely zákoníku práce sjednan smluvní plat, **s sebou nese část výhody tohoto smluvního platu do budoucna**, a to v podobě zákonné garance, že – na rozdíl od ostatních zaměstnanců – má ze zákona právo na přiznání osobního a případně dalších příplatků až **v nejvyšší přípustné hranici** podle zákoníku práce, aby výše jeho platu dosáhla doposud sjednané částky. **Jde o výhodu trvalou, nebo pouze dočasnou, která může být posléze korigována na úroveň běžnou u ostatních zaměstnanců?**

Stanovisko

- **Kolegium považuje novelu** zákoníku práce v části týkající se zrušení smluvního platu za **velmi nepovedenou**. Namísto poněkud násilné změny smluvní povahy určení výše platu zaměstnanci **mohl zákonodárce zvolit variantu např. přechodného období**, v němž by mohly smluvní strany zajistit ukončení dohody o smluvním platu a **plynule navázat odměňováním podle pravidel obsažených v zákoníku práce**

a v nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

- Je pravda, že **nová právní úprava vyvolává oprávněně dohody a přináší řadu otázek**, přičemž není vyloučeno, že některé z nich se stanou předmětem soudního sporu. Pokud jde o otázky položené výše, Kolegium na ně odpovědělo následovně:
1. Ačkoliv to zákon neříká výslovně, **dohody o smluvním platu skutečně ke dni 31. 12.2014 zanikají**, protože právní úprava již nepočítá s jejich dalším uplatněním a poskytováním plnění zaměstnanci podle sjednaných pravidel (proto ostatně obsahuje novela přechodné ustanovení). **Plnění podle dohody o smluvním platu se stává plněním dále nemožným.**

Bez ohledu na kritiku uvedené novely **nelze dle názoru Kolegia vyloučit, že zákon může takovým způsobem do právní úpravy zasáhnout a že zaměstnanec bude v důsledku této změny případně poškozen co do výše své odměny za práci.** K takovému důsledku může dojít totiž i v jiných případech. Kolegium dovedlo v jednom ze svých stanovisek (výkladové stanovisko XIV./1), že zhoršení pracovních podmínek zaměstnance tímto směrem přichází ze zákona v úvahu **také tehdy, pokud se má uplatnit právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů**, přičemž dosavadní zaměstnavatel odměňoval zaměstnance vysokou mzdou, kdežto přejímající zaměstnavatel patří mezi zaměstnance odměňující své zaměstnance platem.

2. Povinnost uložená zaměstnavateli v souvislosti s transformací smluvního platu, aby za účelem dosažení jeho dosavadní sjednané výše přiznal zaměstnanci osobní příplatek případně i v maximální možné výši, **popírá principy, na kterých je tato nenároková složka platu postavena**, především pak tehdy, kdy jde o osobní příplatek dle ustanovení § 131 odst. 1 ZP, který je vázán na **dlouhodobé dosahování velmi dobrých pracovních výsledků zaměstnancem nebo jeho plnění většího rozsahu pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci.**

Dle názoru Kolegia **není výhoda** spočívající v přiznání osobního příplatku v intencích přechodného ustanovení novely zákoníku práce **výhodou trvalou a nelze tvrdit, že zaměstnanci nemůže již zaměstnavatel jeho výši snížit, případně mu osobní příplatek odejmout.** Samozřejmě, takto může zaměstnavatel postupovat jen za dodržení parametrů, s nimiž zákoník práce v tomto ohledu počítá (typicky přehodnocení kvality pracovních výsledků zaměstnance oproti stavu, kdy byl zaměstnanci osobní příplatek přiznán).

22. POSKYTOVÁNÍ PŘÍPLATKU ZA NOČNÍ PRÁCI A ZA PRÁCI V SOBOTU A NEDĚLI

- Lze se zaměstnancem sjednat **mzdu s přihlédnutím k jeho práci v sobotu a v neděli a práci v noci**, tedy že by výše mzdy zahrnovala již příplatek za takovou práci ve smyslu ustanovení § 116 a § 118 ZP?

Stanovisko

- Sjednání mzdy, která by v sobě **zahrnovala příplatek za práci v sobotu a v neděli a příplatek za práci v noci**, dle názoru Kolegia **možné je**. V takovém případě musí být ale zřejmé, **jak velká část této mzdy připadá právě na uvedené příplatky** (v tomto smyslu půjde o určitý paušál, který by se měl opírat o reálnou kalkulaci práce zaměstnance v sobotu a v neděli nebo v noci).

- „Viditelnost“ příplatků za práci v sobotu a v neděli a za práci v noci (jejich paušálu) ve mzdě sjednané se zaměstnancem je nutná proto, **aby byla dodržena zákonná pravidla týkající se jejich výše**. Zákoník práce sice připouští v obou případech sjednání jiné minimální výše příplatku (než 10% průměrného výdělku) a jiného způsobu jeho určení, **nutno však zabránit tomu, aby šlo o příplatky svojí výší zcela bagatelní, protože tím by došlo k popření jejich účelu**.

23. VYMEZENÍ DLUHU V DOHODĚ O SRÁŽKÁCH ZE MZDY

- Dle ustanovení § 2045 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále též „OZ“) **lze dluh zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy** (platu nebo jiných postížitelných příjmů) ve výši nepřesahující její polovinu. V praxi běžně dochází k případům, kdy **je věřitelem sám zaměstnavatel**.
- Kolegium bylo požádáno o názor, **zdali je možné v takové dohodě vymezit dluh v obecné rovině** (např. ve výši odpovídající částce, kterou se zaměstnanec podílí na nákladech za pořízení stravenky poskytované mu jako benefit zaměstnavatelem, nebo ve výši odpovídající ceně za počet minut soukromých hovorů zaměstnance ze služebního telefonu v příslušném kalendářním měsíci), **nebo je nutno dluh v dohodě o srážkách vždy přesně vyčíslit**.

Stanovisko

- Dluh zaměstnance, k jehož zajištění se dohoda o srážkách ze mzdy uzavírá, **musí být vymezen jako určitý nebo určitelný**. To znamená, že přípustná je i varianta, kdy bude výše dluhu za příslušné období **jasně dovoditelná, aniž by byla dopředu známa konkrétní částka**.

24. DOKLADY VZTAHUJÍCÍ SE K VYÚČTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD

- Dle ustanovení § 142 odst. 5 poslední věta ZP **je zaměstnavatel povinen na žádost předložit zaměstnanci doklady, na jejichž základě mu vypočetl mzdu nebo plat**. Má zaměstnanec analogicky k tomuto ustanovení právo požadovat, aby mu zaměstnavatel předložil též doklady, na základě nichž vypočetl jeho **cestovní náhrady**?

Stanovisko

- **Analogické použití** ustanovení § 142 odst. 5 ZP na cestovní náhrady **možné není a dle názoru Kolegia to ani není nutné**. Jak totiž vyplývá z ustanovení § 183 odst. 3 ZP, zaměstnanec je tím, kdo do 10 pracovních dnů po ukončení pracovní cesty (nedohodne-li se se zaměstnavatelem na jiné době) **předkládá zaměstnavateli písemné doklady potřebné pro vyúčtování cestovních náhrad** a u většiny z nich by tedy měl znát jejich výši. Žádná pochybnost by neměla vzniknout např. ohledně výdajů za ubytování, na druhou stranu nelze vyloučit, že si zaměstnanec nebude jistý svým právem, pokud jde o výši stravného, která se odvozuje od doby trvání pracovní cesty, nebo o výši náhrady jízdních výdajů, jestliže použije na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, které mu zaměstnavatel neposkytl, a tato náhrada se váže na sazbu za 1 km jízdy a na spotřebované pohonné hmoty.

- Podle názoru Kolegia **by měl mít zaměstnanec možnost** si v případě pochybností **ověřit správnost vyúčtování cestovních náhrad zaměstnavatelem** a je v zájmu samotného zaměstnavatele, aby mu to umožnil. V opačném případě se může zaměstnanec **obrátit na zaměstnavatele se stížností na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů** ve smyslu ustanovení § 276 odst. 9 ZP nebo podat **podnět ke kontrole místně příslušnému orgánu inspekce práce**.

25. ZVÝŠENÁ OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘI VYSLÁNÍ NA PRACOVNÍ CESTU

- V ustanovení § 240 **omezuje zákoník práce ve vztahu k některým skupinám zaměstnanců možnost zaměstnavatele vyslat je na pracovní cestu mimo obvod jejich pracoviště nebo bydliště**. K takové cestě je vyžadován souhlas zaměstnance, a to **kvalifikovaný souhlas** odlišný od obecného souhlasu s vysláním na pracovní cesty ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 ZP. Mezi takto chráněné zaměstnance patří též **těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně či zaměstnanci pečující o děti do 8 let věku**.
- Kolegium bylo dotázáno, jak řešit situaci, kdy zaměstnankyně na vedoucím pracovním místě (manažerka) po návratu z rodičovské dovolené nebo v jiné podobné situaci **nebude souhlasit s vysláním na pracovní cesty, ačkoliv předtím v souvislosti s výkonem své práce absolvovala desítky takových pracovních cest (včetně zahraničních) ročně a její práce je s pracovními cestami neodmyslitelně spojena**. Lze uvedený případ kvalifikovat jako **nesplňování požadavků pro řádný výkon práce** ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) ZP, nebo je pojmově vyloučeno, aby využití práva daného právní úpravou (v uvedeném případě dle ustanovení § 240 odst. 1 ZP) mohlo založit následek vedoucí k rozvázání pracovního poměru?

Stanovisko

- Vzhledem k tomu, že **zákoník práce používá dvojí pojem „pracovní cesty“**, jednou **v obecné rovině** (dle ustanovení § 42 ZP jako časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo jeho sjednané místo výkonu práce) a podruhé **výhradně a jen pro účely cestovních náhrad** (dle ustanovení § 152 ZP ve spojitosti s ustanovením § 156 odst. 2 ZP je to rovněž cesta mimo pravidelného pracoviště a mimořádná cesta v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště), nutno předeslat, že omezení obsažené v ustanovení § 240 ZP se vztahuje toliko na pracovní cestu v obecném slova smyslu. Pokud by měl zaměstnanec **vymezeno místo výkonu práce širším způsobem, jeho ochrana při vyslání na pracovní cesty se při cestě v tomto územním rámci vůbec neuplatní**, protože o pracovní cesty jako časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce ani nepůjde.
- V praxi **mohou nastat případy, kdy by aplikace ochrany** dle ustanovení § 240 ZP (zaměstnanec odmítne jezdit na pracovní cesty nebo chce jejich rozsah, případně místo plnění pracovních úkolů v jejím rámci, zásadním způsobem omezit) **ve své podstatě znemožňovala plnění pracovních povinností zaměstnance, k nimž se zavázal v pracovní smlouvě, a další trvání pracovního poměru by ztrácelo smysl**. V takových případech **je třeba připustit naplnění výpovědního důvodu spočívajícího v tom, že zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce** (viz ustanovení § 52 písm. e) ZP).

26. ZAPOČTENÍ NA CESTOVNÍ NÁHRADY

- Podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, účinného do 31. 12. 2013, **nebylo započtení jako jeden ze způsobů zániku závazků přípustné proti pohledávkám, které nelze postihnout výkonem rozhodnutí** (viz jeho ustanovení § 581 odst. 1). Takovou pohledávkou byla i **pohledávka zaměstnance na cestovní náhrady**.
- Občanský zákoník účinný od 1. 1. 2014 už **podobné omezení neobsahuje**. Je tedy možné, aby zaměstnavatel **započtl svoji pohledávku vůči zaměstnanci proti jeho pohledávce na cestovní náhrady?**

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia vedla změna právní úpravy skutečně k tomu, že **pohledávka zaměstnance na cestovní náhrady již není chráněna proti započtení** a za podmínek uvedených v ustanovení § 1982 a násl. NOZ **může tedy dojít i tímto způsobem k zániku závazků**.

27. PODSTATA KONKURENČNÍ DOLOŽKY A MOŽNOST Odstoupení od ní

- Ve svém ustanovení § 310 obsahuje zákoník práce **právní úpravu konkurenční doložky**. V ní se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, **zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu**. Tomu odpovídá závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Součástí konkurenční doložky bývá téměř bezvýhradně též **ujednání o (přiměřené) smluvní pokutě**, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, pokud svůj závazek poruší. Takové ujednání není v rozporu se zákonem, protože zákon ho sám předpokládá (viz ustanovení § 310 odst. 3 ve spojitosti s ustanovením § 346d odst. 7 ZP).
- Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, **jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat** s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při konkurenční činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.
- Na podnět jednoho ze svých členů se Kolegium zabývalo tím, **co je rozhodující při posouzení konkurenční činnosti, zdali činnost bývalého zaměstnance, nebo činnost jeho nových potencionálních zaměstnavatelů** (konkrétně padl dotaz, jestli když zaměstnanec pracoval jako vedoucí oddělení Facility Management v bance, zdali je mu zapovězen výkon na stejné pozici v jiné bance, nebo výkon práce v jiné bance jako takové, přestože Facility Management není předmětem činnosti banky).
- Dle ustanovení § 310 odst. 4 ZP platí, že **od konkurenční doložky může zaměstnavatel odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance**. Nejvyšší soud dospěl k závěru (viz jeho rozhodnutí ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, stvrzené též judikaturou Ústavního soudu), že smyslem (účelem) tohoto ustanovení **je vymezit pouze časové období, v němž je**

odstoupení přípustné, a vyloučit tak možnost zrušení konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele v době, kdy již zaměstnancův pracovní poměr skončil a kdy by měl pobírat od zaměstnavatele sjednané peněžité vyrovnání. Dovolací soud se vyslovil v podstatě tak, že **důvody pro případné odstoupení musejí být v konkurenční doložce sjednány, jinak ho nebude možné vůbec použít**, protože sám zákoník práce žádný důvod k odstoupení od konkurenční doložky zaměstnavateli ani zaměstnanci nedává (ve vztahu k zaměstnanci se zmiňuje jen o možnosti výpovědi, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část ani do 15 dnů po jeho splatnosti). Kolegium uvažovalo o tom, **co může být přijatelným důvodem pro odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky**, který v ní takto může být v souladu s ustanovením § 2001 OZ sjednán.

Stanovisko

- Co se týče **posouzení toho, jaká činnost bývalého zaměstnance je konkurenční vůči zaměstnavateli, a dopadá na ni proto závazek z konkurenční doložky**, lze plně odkázat na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011, a z něho vybrat následující závěry:
 1. Vzhledem k tomu, že **smyslem a účelem konkurenční doložky je ochrana zaměstnavatele po skončení pracovněprávního vztahu před výdělečnou činností zaměstnance**, která by měla vůči němu soutěžní povahu, je výdělečnou činností zaměstnance shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele **jen taková činnost, při jejímž provozování by se zaměstnanec (jeho nový zaměstnavatel) a zaměstnavatel mohli ocitnout v navzájem konkurenčním postavení**. Tak by tomu bylo tehdy, kdyby se nabídka jejich výrobků, zboží nebo služeb stejného druhu mohla na trhu setkat s poptávkou stejných zákazníků (klientů).
 2. Nepřípustnou výdělečnou činností ve smyslu ustanovení § 310 ZP je na druhé straně **též výdělečná činnost zaměstnance, jejíž předmět zapsaný v obchodním rejstříku nebo uvedený v živnostenském oprávnění (popř. ve zřizovací listině nebo ve zvláštním právním předpise) se ani zčásti neshoduje s obdobně zapsaným předmětem činnosti zaměstnavatele, jestliže se zaměstnanec (jeho nový zaměstnavatel) a zaměstnavatel při ní přesto mohou ocitnout v navzájem konkurenčním postavení**, a jestliže proto má tato výdělečná činnost zaměstnance vůči zaměstnavateli soutěžní povahu.
 3. Ze skutečnosti, že zaměstnanec po skončení pracovního poměru koná práci u zaměstnavatele, jehož předmět činnosti je shodný s předmětem činnosti zaměstnavatele, s nímž uzavřel konkurenční doložku, nebo jehož činnost má vůči němu soutěžní povahu, **nelze bez dalšího dovozovat, že zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu**. O výkon výdělečné činnosti zaměstnance ve smyslu výše citovaného nejde, jestliže se zaměstnanec u nového zaměstnavatele vzhledem k druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě na činnosti, která je shodná s předmětem činnosti předchozího zaměstnavatele nebo která má vůči němu soutěžní povahu, **nepodílí, a nemůže proto při ní informace, poznatky a znalosti pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u předchozího zaměstnavatele, využít a jeho činnost tím závažným způsobem ztížit**.

- Pokud jde o **vymezení důvodů, pro které by mohl zaměstnavatel před skončením pracovního poměru odstoupit od konkurenční doložky**, lze za ně dle názoru Kolegia považovat např. **změnu předmětu činnosti** zaměstnavatele, skutečnost, že informace, s nimiž zaměstnanec pracuje, **se stanou veřejně známými** nebo že u zaměstnance **dojde ke změně druhu práce** a na nové pozici se už nebude seznamovat s informacemi, jichž by mohl využít u jiného zaměstnavatele a ztížit závažným způsobem činnost zaměstnavatele stávajícího.
- Společným znakem těchto oprávněných důvodů je to, že **informace, poznatky nebo znalosti zaměstnance již netřeba chránit před jejich využitím ve prospěch někoho jiného**. Existenci tohoto důvodu by musel zaměstnavatel v případném soudním sporu o platnost odstoupení od konkurenční doložky prokázat.

28. DOHODA O INDIVIDUÁLNÍ A SPOLEČNÉ ODPOVĚDNOSTI (ZA SCHODEK)

- Pokud na jednom pracovišti přichází do styku s hodnotami, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, více zaměstnanců a tyto hodnoty jim byly svěřeny k vyúčtování a mají možnost s nimi osobně disponovat, lze uplatnit **společnou odpovědnost zaměstnanců k ochraně takových hodnot (společnou odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách)**. Ta se projevuje mj. **v rozsahu náhrady škody**, protože pravidla jeho určení jsou upravena samostatně v ustanovení § 260 ZP a jsou částečně odlišná od individuální odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách.
- Kolegium bylo dotázáno, zdali je k uplatnění zmíněné společné odpovědnosti za schodek nutné s každým dotčeným zaměstnancem **uzavřít zvlášť dohodu o individuální odpovědnosti a dohodu o společné odpovědnosti, nebo se sjednává dohoda o odpovědnosti bez bližšího určení** a režim a rozsah odpovědnosti a další povinnosti zaměstnance vyplynou posléze z toho, zda jde o pracoviště s individuální, nebo společnou odpovědností, přičemž v průběhu trvání pracovního poměru se charakter pracoviště může v tomto ohledu měnit.

Stanovisko

- Jak vyplývá z právní úpravy a rovněž tak ze soudní judikatury, **předmětem dohody o odpovědnosti za schodek je** – bez ohledu na to, zda jde o odpovědnost individuální, nebo společnou, – **závazek zaměstnance, že přebírá odpovědnost za hodnoty, které mu zaměstnavatel svěří a které je povinen vyúčtovat**.
- Ústavní soud svého času poznamenal (viz jeho rozhodnutí ze dne 8. 2. 1995, sp. zn.: III. ÚS 4/95), že **u individuální odpovědnosti se jedná o vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdežto u odpovědnosti společné též o vztah zahrnující další zaměstnance**. Z tohoto důvodu je správný postup, že s dotčeným zaměstnancem je uzavřena **samostatná dohoda o (individuální) odpovědnosti, ale s doložkou, že bude-li pracovat na pracovišti s dalšími zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o odpovědnosti, odpovídá s nimi za schodek společně**. Bez takového sjednání nelze automaticky dovozovat, že zaměstnanec nese společnou odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách.
- Nutno ovšem slovy Nejvyššího soudu (viz jeho rozhodnutí ze dne 10. 8. 2010, sp. zn.: 21 Cdo 2426/2009) poznamenat, že **pokud nebyla dohodnuta společná odpovědnost více zaměstnanců, nečiní to jejich individuální dohody o odpovědnosti**

neplatnými a každý z těchto zaměstnanců odpovídá za schodek na hodnotách, které byl povinen vyúčtovat. V takovém případě **nebude zaměstnavatel při určení rozsahu náhrady škody** jednotlivých zaměstnanců s individuálními dohodami o odpovědnosti za schodek zjištěný na společném pracovišti **postupovat podle zásad obsažených v ustanovení § 260 ZP o společné odpovědnosti**, ale bude vycházet z ustanovení téhož právního předpisu o tom, že zaměstnanec, který odpovídá za schodek, je povinen nahradit schodek v plné výši.

- Jak se přitom vyjádřil dovolací soud, plnou výší náhrady individuálně odpovědných zaměstnanců **je nutno rozumět náhradu s přihlédnutím k rozsahu odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců**. Budou-li platit důvody případného zproštění se této odpovědnosti pro všechny individuálně odpovědné zaměstnance společně (viz ustanovení § 252 odst. 5 ZP), **budou odpovídat rovným dílem i co do výše náhrady**. Jestliže se však zaměstnanec zproští zcela, nebo zčásti své odpovědnosti proto, že schodek zcela, nebo zčásti nezavinil s ohledem na počínání spoluzaměstnance, dle názoru Nejvyššího soudu se **v rozsahu zproštění prvního zaměstnance zvýší povinnost k náhradě škody druhého zaměstnance**.

29. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU NA DOPRAVNÍCH PROSTŘEDCÍCH ZAMĚSTNANCŮ

- Zákoník práce ve svém § 226 stanoví, že **zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání**. Stávající právní úprava tak už výslovně nezmiňuje v tomto výčtu rovněž **obvyklé dopravní prostředky, kterých zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět**, jak tomu bylo v ustanovení § 145 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinného do 31. 12. 2006 (za obvyklý dopravní prostředek k cestě do zaměstnání a zpět se pro tento účel nepovažoval osobní automobil).
- Je správná interpretace, že obecně vzato **zaměstnavatel nemá žádnou povinnost ve vztahu k ukládání kol a jiných dopravních prostředků, kterými zaměstnanci přijíždějí do práce, nebo z ní odjíždějí?** Mění právní posouzení takové situace skutečnost, že **zaměstnavatel z vlastní vůle zřídí pro tyto dopravní prostředky nějaký vyhrazený prostor?** Lze uvažovat v takovém případě o jeho **odpovědnosti za škodu na odložených věcech** ve smyslu ustanovení § 267 ZP?

Stanovisko

- Právní úprava **odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech** dle ustanovení § 267 ZP na dopravní prostředky vůbec nedopadá. Takový závěr lze dovodit jednak z toho, že zákoník práce s účinností od 1. 1. 2007 nepovinnuje už zaměstnavatele, aby zajistil jejich bezpečnou úschovu, jednak z toho, že **tato odpovědnost se týká věcí, které zaměstnanec obvykle do práce „nosí“** (což není případ dopravních prostředků, protože jimi se zaměstnanec do zaměstnání „dopravuje“).
- Výše uvedený závěr ovšem **nevylučuje, že by mohl zaměstnavatel odpovídat zaměstnanci za škodu na dopravních prostředcích podle občanského zákoníku**, konkrétně podle jeho ustanovení § 2945 o škodě na odložené věci. Dle tohoto paragrafu platí, že „je-li s provozováním nějaké činnosti zpravidla spojeno odkládání věcí a byla-li věc odložena na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se takové věci obvykle ukládají, nahradí provozovatel poškození, ztrátu nebo zničení věci

tomu, kdo ji odložil, popřípadě vlastníku věci. Stejně nahradí **škodu provozovatel hlídaných garáží nebo zařízení podobného druhu**, jedná-li se o dopravní prostředky v nich umístěné a o jejich příslušenství.“. Taková odpovědnost přichází v úvahu ale jen tehdy, **pokud by dle okolností případu byl zaměstnavatel posouzen podle občanského zákoníku jako provozovatel** (což by mohlo být v případech, že garáže nebo třeba kolárnu sám zřídil, nabídl zaměstnancům odkládání jejich dopravních prostředků na tomto místě a zajišťuje jejich hlídání). Nutno přitom upozornit, že aby vůbec právo na náhradu škody zaměstnanci z tohoto titulu vzniklo, musel by zaměstnavateli coby provozovateli **ohlásit vznik škody a uplatnit právo na její náhradu do 15 dnů po dni, kdy se o škodě dozvěděl nebo musel dozvědět**.

- V této souvislosti je nutné upozornit, že zcela jinak by byl nahlížen případ, **pokud by zaměstnanec užil dopravní prostředek k plnění pracovních úkolů** (např. s ním měl jet na pracovní cestu a zaparkoval ho na parkovišti vyhrazeném zaměstnavatelem) a jiný zaměstnanec zaměstnavatele by na tomto dopravním prostředku způsobil škodu. Za uvedenou škodu by zaměstnavatel již **odpovídal podle zákoníku práce, a to ve smyslu jeho ustanovení § 265 odst. 1 o obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu**, neboť škoda vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Popřípadě může jít o odpovědnost zaměstnavatele podle ustanovení § 265 odst. 2 ZP, jestliže škodu působili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.

30. PARAMETRY ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH

- Podle zkušeností některých členů Kolegia **řada provozovatelů obchodních a nákupních prostor** (jako jsou např. prodejny v nákupních centrech) **v praxi sjednává se zaměstnanci s druhem práce „prodavač“ či obdobným dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených jim k vyúčtování**. Předmětem odpovědnosti činí přitom nejen peníze v uzamčené pokladně, ale též zboží vystavené v prodejně. Prodejna je v otevírací dobu přístupná všem osobám a zboží v regálech je chráněno pouze tím, že u východu z prodejny je **zabezpečovací zařízení (tzv. bezpečnostní rám)**, které oznamuje zvukovým nebo světelným signálem, že z prodejny odchází osoba, která by u sebe mohla mít nezaplacené zboží.
- Kolegium bylo v této souvislosti požádáno o vyjádření, **zda může být k ochraně takto vymezených hodnot skutečně uzavřena dohoda o odpovědnosti** ve smyslu ustanovení § 252 ZP.

Stanovisko

- Jedním z předpokladů odpovědnosti zaměstnance za vzniklý schodek je to, že **hodnoty, k jejichž ochraně se výše uvedená dohoda uzavírá, byly zaměstnanci svěřeny a zaměstnanec má možnost s nimi po celou dobu osobně disponovat**. Tento předpoklad **není a ani nemůže být naplněn, pokud jde o zboží volně vystavené v regálech a na takovém místě v prodejně, které je běžně přístupné třetím osobám**. V tomto případě totiž (na rozdíl třeba od regálů, v nichž je zboží zamčeno a zaměstnanec jako jediný má klíč od zámku) **nedisponuje výlučně zaměstnanec s uvedenými hodnotami a nemůže zpravidla zabránit, aby s nimi nakládal**

někdo jiný, a to nikoliv jen za účelem následné koupě, ale též ve snaze je ukrást. Na výše uvedeném závěru nemění ničeho ani instalace bezpečnostního rámu.

31. ŽALOBA NE NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A MLADISTVÝ ZAMĚSTNANEC

- Po změnách provedených novým občanským zákoníkem s účinností od 1. 1. 2014 platí, že zavázat k výkonu závislé práce podle zákoníku práce se může nezletilý, který **dovršil věku 15 let a ukončil povinnou školní docházku** (do legislativního procesu se v současné době dostal návrh novely občanského zákoníku, která má právní úpravu „vrátit“ do stavu ke dni 31. 12. 2013). **Kumulativní splnění těchto podmínek je předpokladem uzavření pracovní smlouvy stejně jako dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.**
- Může se stát, že zaměstnavatel s takovým zaměstnancem pracovní poměr rozváže. **Kdo je oprávněn podat žalobu na případnou neplatnost rozvázání tohoto pracovního poměru?**

Stanovisko

- Dle ustanovení § 19 a § 20 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále též „OSŘ“), platí, že způsobilost být účastníkem řízení má ten, kdo má právní osobnost, a že **každý může před soudem jako účastník samostatně právně jednat (má procesní způsobilost) v tom rozsahu, v jakém je svéprávný.**
- Protože mladistvý zaměstnanec má právní osobnost a je svéprávný v rozsahu vztahujícím se k jeho pracovněprávnímu vztahu, **dospělo Kolegium k závěru, že může rovněž podat žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru.** Budou-li to přitom vyžadovat okolnosti případu, může předseda senátu ve smyslu ustanovení § 23 OSŘ rozhodnout, že takový zaměstnanec musí být v řízení **zastoupen svým zákonným zástupcem nebo opatrovníkem, i když jde o věc, v níž by jinak mohl jednat samostatně.**

32. VADY PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ VEDOUcíHO K ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- **Jedním z následků vadného právního jednání je dle ustanovení § 551 a násl. NOZ zdánlivost** (právní jednání nevyvolává žádné právní účinky a nepřihlíží se k němu). Tento následek **se může týkat i právních jednání vedoucích k rozvázání pracovního poměru.** Zákoník práce sám stanoví, že pokud **nebude dodržena písemná forma** výpovědi z pracovního poměru, jeho okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době, **nepřihlíží se k nim** (viz ustanovení § 50 odst. 1, § 60 a § 66 odst. 2 ZP).
- **Je třeba zdánlivost právního jednání žalovat u soudu?** A jak postupovat v případě, že písemnost týkající se jednostranného rozvázání pracovního poměru **nebude druhé smluvní straně řádně doručena** (např. písemnost převzala manželka zaměstnance)?

Stanovisko

- Zdánlivost právního jednání **netřeba žalovat**. Zákoník práce s tím u právních jednání vedoucích k rozvázání pracovního poměru ani nepočítá, **žalobu předpokládá ve svém ustanovení § 72 ve vztahu k jejich případné neplatnosti**. Prakticky ale bude soudní žaloba i v těchto případech nutná, a to **žaloba na určité plnění nebo určovací žaloba** ve smyslu ustanovení § 80 OSŘ.
- Ani v případě, že písemnost obsahující rozvázání pracovního poměru **nebyla druhé straně řádně doručena, není dle názoru Kolegia žaloba nutná**. Protože se ale smluvní strana, která písemnost vyhotovila, bude zřejmě chovat tak, jako by šlo o právní jednání perfektní a řádně doručené, **rovněž v této situaci nezbude, než podat žalobu** (např. ze strany zaměstnance na určení, že pracovní poměr trvá, nebo na přidělování práce).

33. PROKURA A VÝKON PRÁCE V PRACOVNÍM POMĚRU

- Dle ustanovení § 450 NOZ **je prokura zvláštním druhem smluvního zastoupení**, jejímž udělením „zmocňuje podnikatel zapsaný v obchodním rejstříku prokuristu k právním jednáním, ke kterým dochází při provozu obchodního závodu, popřípadě pobočky, a to i k těm, pro která se jinak vyžaduje zvláštní plná moc“. Při udělení prokury **musí být výslovně uvedeno, že jde o prokuru**.
- Je možné, aby jedna a tatáž fyzická osoba vykonávala **práci v pracovněprávním vztahu a byla jí týměž zaměstnavatelem současně udělena prokura**? Lze podmínit výkon určité práce v pracovním poměru tím, že zaměstnanec přijme rovněž prokuru? **A je pak porušení povinnosti vztahující se k prokuře porušením pracovní kázně?**

Stanovisko

- Dle mínění Kolegia **není vyloučeno, aby jedna a tatáž fyzická osoba byla ke stejnému subjektu současně zaměstnancem a prokuristou, tyto situace v praxi běžně nastávají**. Co však možné není, je to, aby byla pozice prokuristy sjednána jako předmět pracovněprávního vztahu (jako druh práce). Jak dovodila soudní judikatura, **obsah takového pracovněprávního vztahu nemůže být shodný s obsahem činnosti prokuristy, ale může se týkat jen činnosti od práce prokuristy odlišné**. Také z tohoto důvodu nemůže být prokura oprávněným požadavkem zaměstnavatele pro řádný výkon práce v pracovním poměru.
- Porušení povinnosti, která se váže na vztah podnikatele a prokuristy, **nemůže být posouzena jako porušení povinnosti zaměstnance** (porušení „pracovní kázně“). V tomto ohledu se lze opřít např. o rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 894/2005, v němž zmíněný soud dospěl k závěru, že vykonává-li fyzická osoba, která je zároveň zaměstnancem i prokuristou téže společnosti, úkony, jež vyplývají z jejího vztahu jako prokuristy společnosti, **nemůže být tato její činnost zároveň poměřována z hlediska povinností vyplývajících ze vztahů pracovněprávních**. Závadné chování zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, byť by se jednalo rovněž o vztah k zaměstnavateli, nemůže být proto posouzeno jako porušení „pracovní kázně“.

34. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ A VÍCE PRACOVNÍCH ŘÁDŮ

- Dle ustanovení § 338 odst. 2 ZP platí, že dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, **přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele.**
- Kolegiu byla položena otázka, **jak má postupovat přejímající zaměstnavatel vůči přejetým zaměstnancům**, kteří byli povinni se u dosavadního zaměstnavatele řídit jeho pracovním řádem, a v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se stanou zaměstnanci nového (přejímajícího) zaměstnavatele, u kterého platí jiný pracovní řád.

Stanovisko

- Jak vyplývá z principu právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jeho okamžikem **dochází ke změně zaměstnavatele a do všech práv a povinností dosavadního zaměstnavatele zásadně vstupuje zaměstnavatel nový (přejímající).** Jinak se na pracovněprávním vztahu nic nemění a jeho vlastní obsah zůstává nedotčen. Práva a povinnosti přejímá nový zaměstnavatel v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u dosavadního zaměstnavatele.
- Dle názoru Kolegia je třeba rozlišovat, zda jde o přechod zaměstnanců na **samostatné pracoviště přejímajícího zaměstnavatele**, nebo mají tito zaměstnanci „splynout“ s ostatními zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele v jeho různých organizačních útvarech.
- V případě **samostatného pracoviště** nic nebrání tomu, aby na přejeté zaměstnance i nadále dopadala ustanovení pracovního řádu jejich dosavadního (původního) zaměstnavatele a přejímající zaměstnavatel na tom ničeho neměnil. V druhém případě, kdy se tito zaměstnanci **začlení mezi ostatní zaměstnance přejímajícího zaměstnavatele**, lze ale přejímajícímu zaměstnavateli doporučit, aby co nejdříve **vydal nový pracovní řád, jednotný a závazný pro všechny zaměstnance** (jak zaměstnance původní, tak přejeté), samozřejmě se souhlasem odborové organizace podle ustanovení § 306 odst. 4 ZP, pokud u přejímajícího zaměstnavatele působí.
- Nelze ani vyloučit postup, že **přejímající zaměstnavatel zruší účinky pracovního řádu vydaného původním zaměstnavatelem** (k čemuž se souhlas odborové organizace nevyžaduje) a automaticky tím bude na převedené zaměstnance vztažen obsah pracovního řádu přejímajícího zaměstnavatele.

Stanoviska č. 1 – 33 zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bořivoj Šubrt

Stanovisko č. 34 zapsali: Mgr. Radek Cuc, Mgr. Aleš Kalvoda a JUDr. Bořivoj Šubrt, upravil též JUDr. Petr Bukovjan