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

**(přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV v Kolíně ve dnech 3. a 4. 11. 2017)**

**1. LEKTORSKÁ ČINNOST A RÁMEC SJEDNANÉHO DRUHU PRÁCE**

* Povinnou obsahovou náležitostí pracovní smlouvy je dle ustanovení § 34 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), **druh práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat**. Tím je mezi smluvními stranami vymezena dispozice zaměstnavatele s pracovní silou zaměstnance.
* Někteří členové Kolegia se v praxi setkávají s případy, kdy **zaměstnavatel vyžaduje po vybraných zaměstnancích, aby prováděli různá podniková školení ostatních zaměstnanců**. Nejde přitom jen o běžné zaškolení, zaučení či výměnu pracovních zkušeností, ale mnohdy o skutečné lektorské vystoupení, při němž jde o prohlubování kvalifikace. Liší se též přístup zaměstnavatelů – někteří sjednávají za tímto účelem se zaměstnanci **další pracovněprávní vztahy formou dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce**, jiní tuto činnost považují za integrální součást pracovních povinností zaměstnance a poskytnou mu za ni nejvýše odměnu či jinou pobídkovou složku mzdy.
* **Kde je hranice** mezi tím, kdy by uvedená situace měla být řešena **samostatným pracovněprávním vztahem** a kdy tak zaměstnavatel postupovat nemusí a **využívá zmíněné dispozice s pracovní silou zaměstnance**?

**Stanovisko**

* Kolegium má za to, že je nutné **postupovat případ od případu a posuzovat všechny okolnosti s tím spojené**, zejména pak konkrétní vymezení druhu práce jako takového, postavení zaměstnance v organizační struktuře zaměstnavatele a též obsah jednání, která vedl zaměstnavatel s budoucím zaměstnancem o pracovní smlouvě, včetně povinnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 30 odst. 2 ZP, tj. seznámit zaměstnance před uzavřením pracovní smlouvy **s právy a povinnostmi, které by pro něho z tohoto dokumentu vyplynuly**.
* Pokud by mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem **vznikly pochybnosti** o tom, jestli zaměstnanci ze sjednaného druhu práce povinnost k lektorské činnosti tohoto druhu vyplývá, či nikoliv, bylo by třeba řešit výklad právního jednání vedoucího k založení pracovního poměru postupem podle ustanovení § 555 a § 556 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále též „OZ“). Jestliže by i tak šlo právní jednání (ujednání o druhu práce v pracovní smlouvě) vyložit různým způsobem, je dle ustanovení § 18 ZP **nutné použít výklad pro zaměstnance nejpříznivější**.

**2. MÍSTO VÝKONU PRÁCE A ZMĚNA KATASTRÁLNÍHO ÚZEMÍ**

* Zaměstnavatel má historicky sídlo v určité obci (obec A) a v téže obci má i rozsáhlý výrobní závod, který sestává z několika ucelených areálů. Svého času se **2 části obce A osamostatnily a na základě toho vznikly obce B a C**, přičemž obě na obec A stavebně navazují a jsou stále typicky vnímány jako součást obce A. Následkem tohoto vnějšího vlivu **se jeden z areálů závodu zaměstnavatele ocitl formálně v novém katastrálním území zcela a další areál zčásti** (tj. jeden leží zcela v katastru obce B, další leží částečně v původním katastru obce A a částečně v katastru obce C). Do areálu ležícího v katastrech obcí A a C lze vstupovat jak z katastru A, tak z katastru C, **areálem se zaměstnanci mohou pohybovat tak, že překračují hranice katastrů, aniž by přitom opustili závod**.
* S ohledem na kontinuitu, fakt, že sídlo, jakož i drtivá většina závodu leží v obci A, praktickou nemožnost definovat polohu v závodě doručovací adresou či katastrálními územími, jakož i evidentní proměnlivost katastrálních území v čase, **přistoupil zaměstnavatel k tomu, že se zaměstnanci nadále sjednává jako místo výkonu práce toliko název obce A**, s tím, že někteří z nich mají reálně pracoviště v areálech závodu, které leží buď částečně, nebo úplně mimo katastr obce A. Je výše popsaná praxe zaměstnavatele obhajitelná z hlediska zákona? **Může být jako pravidelné pracoviště ve smyslu ustanovení § 34a ZP sjednán areál zaměstnavatele, který se nachází na katastru 2 obcí**? A pokud ne, může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat jako pravidelné pracoviště kteroukoliv ze 2 dotčených obcí (resp. případně adresu v kterékoli z nich), nebo je omezen a podle nějakého závazného kritéria (případně jakého) musí sjednat jako pravidelné pracoviště místo v rámci jedné z dotčených obcí?

**Stanovisko**

* Samotné rozdělení původní obce A na tři samostatné části (obce A, B a C) **neznamená,** že se zaměstnanci pracujícími v areálu rozkládajícím se na katastru více z těchto obcí, s nimiž bylo sjednáno místo výkonu práce „obec A“ ještě v době, kdy existovala jako jediná, **by bylo nutné uzavírat dohodu o změně místa výkonu práce**. Je totiž zjevné, že místo výkonu v době jeho sjednání bylo vymezeno tak, aby se zaměstnanci mohli pohybovat po celém areálu, aniž by šlo uvažovat o tom, že by snad byli na pracovní cestě.
* Na pracovní cestě nebudou zaměstnanci dle názoru Kolegia **ani v případě, že s nimi nadále bude sjednáváno místo výkonu práce jako „obec A“ a budou v rámci příslušného areálu zaměstnavatele přecházet do jeho částí, které leží již na katastrálním území obce B, nebo C**. Nedávalo by smysl, aby pohyb zaměstnance po uzavřeném areálu zaměstnavatele byl za těchto okolností považován za jeho vyslání na pracovní cestu (zaměstnanci nevznikají žádné zvýšené výdaje, které by mu měl zaměstnavatel kompenzovat). Nic ovšem nebrání zaměstnavateli, aby místo výkonu práce sjednal **rovnou ve vztahu k závodu nebo areálu zaměstnavatele**, který bude dostatečně identifikovatelný. Na pracovní cestě bude pak zaměstnanec v okamžiku, kdy opouští tento závod (areál) za účelem výkonu práce, **bez ohledu na to, do katastru které obce bude cestovat**.
* Není povinností zaměstnavatele sjednat se zaměstnancem pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad. Ve výše popsaném případě by se nicméně dle názoru Kolegia **mohlo shodovat pravidelné pracoviště s místem výkonu práce ve vazbě na konkrétní areál zaměstnavatele.**

**3. DVA PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY K JEDNÉ AGENTUŘE PRÁCE**

* V ustanovení § 34b odst. 2 ZP je zapovězeno, aby zaměstnanec vykonával u jednoho a téhož zaměstnavatele **stejně druhově vymezenou práci ve více pracovněprávních vztazích**. Vztahuje se toto omezení i na případ, kdy agentura práce uzavře se zaměstnancem pracovní poměr za účelem jeho dočasného přidělení k uživateli A, a v průběhu trvání tohoto pracovního poměru **sjedná s týmž zaměstnancem dohodu o pracovní činnosti, aby ho dočasně přidělila k výkonu druhově stejné práce k uživateli B?**

**Stanovisko**

* Dle názoru Kolegia **také na uvedený případ dopadá omezení obsažené v ustanovení § 34b odst. 2 ZP**. Nic na tom nemění ani fakt, že jde o agenturní zaměstnávání a že práci v každém pracovněprávním vztahu koná zaměstnanec fakticky u jiného zaměstnavatele (uživatele) v rámci dočasného přidělení. Rovněž ve výše popsaném případě **existuje totiž riziko zejména obcházení limitů přesčasové práce**, které platí pro agenturní zaměstnance stejně jako pro kteréhokoliv jiného zaměstnance v pracovním poměru.

**4. DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCE K VÝKONU PRÁCE JEDNATELE**

* Je možné, aby zahraniční právnická osoba, která je zároveň mateřskou společností (společníkem) české společnosti s ručením omezeným, **dočasně přidělila ve smyslu ustanovení § 43a ZP svého (slovenského) zaměstnance k výkonu funkce jednatele v české společnosti**?

**Stanovisko**

Takový postup je z povahy ustanovení § 43a ZP vyloučen. Zmíněné ustanovení dopadá totiž na **případy „zapůjčení“ zaměstnance jednoho zaměstnavatele k výkonu závislé práce u druhého zaměstnavatele (uživatele)**. V případě výkonu funkce jednatele nejde o výkon závislé práce, ale o výkon funkce statutárního orgánu obchodní korporace.

**5. PRODLOUŽENÍ ZKUŠEBNÍ DOBY O ZÁKONEM NEUPRAVENÉ PŘEKÁŽKY V PRÁCI**

* Dle ustanovení § 35 odst. 4 ZP platí, že **zkušební doba se prodlužuje mj. o dobu celodenních překážek v práci,** pro které zaměstnanec nekonal během zkušební doby práci. Vztahuje se toto pravidlo **rovněž na překážky v práci, které ZP přímo neupravuje a které jsou takto posouzeny z povahy věci** (např. zdravotní volno poskytované zaměstnavatelem jako benefit zaměstnancům)?

**Stanovisko**

* Právní úprava pro tento účel **nijak nerozlišuje** mezi překážkami v práci výslovně upravenými a překážkami v práci, o nichž se právní předpisy sice nezmiňují, ale které jimi jsou z povahy věci. **Zkušební doba se proto prodlužuje v obou těchto případech**.

**6. SVÁTEK A VYSLÁNÍ ZAMĚSTNANCE NA PRACOVNÍ CESTU**

* Tím, kdo určuje **podmínky pracovní cesty**, včetně doby a místa jejího nástupu a ukončení, je dle ustanovení § 153 odst. 1 ZP zaměstnavatel. Je v tomto svém právu zaměstnavatel nějak omezen, pokud by chtěl začátek pracovní cesty **vztáhnout ke dni, na který připadá svátek**, aniž by v tomto dni mělo dojít ze strany zaměstnance k výkonu práce (v době svátku se zaměstnanec bude jen přepravovat na místo, v němž má následující den vykonat pracovní úkol)?

**Stanovisko**

* Ze ZP ani jiného právního předpisu **žádné omezení pro zaměstnavatele nevyplývá**. Pokud se zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 ZP dohodl se zaměstnancem na tom, že ho může na dobu nezbytné potřeby vysílat na pracovní cesty, a určení podmínek takové pracovní cesty **nebylo ze strany zaměstnavatele vedeno pohnutkou poškodit zaměstnance** (tím by došlo totiž o zneužití výkonu práva), pak se musí zaměstnanec podřídit i tomu, že jeho pracovní cesta bude začínat ve svátek.
* Kdyby však mělo ze strany zaměstnance **dojít v rámci pracovní cesty k výkonu práce ve svátek**, musí zaměstnavatel respektovat omezení obsažené v ustanovení § 91 odst. 3 a 4 ZP a případně se na takovém výkonu práce se zaměstnancem dohodnout, není-li možné podle uvedených ustanovení výkon práce ve svátek nařídit.

**7. KRÁTKODOBÉ NESPLŇOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ PRO ŘÁDNÝ VÝKON PRÁCE**

* Zaměstnanec má sjednaný druh práce řidič, a působí například jako řidič v kamionové nebo autobusové dopravě. **Při řízení vozidla spáchá přestupek a v jeho důsledku je mu odebrán řidičský průkaz na 2 měsíce**. V důsledku toho nesplňuje předpoklad pro řádný výkon práce ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) ZP. Zaměstnavatel mu dá výpověď z pracovního poměru, avšak **ještě před uplynutím výpovědní doby tento předpoklad zaměstnanec znovu nabude**.
* Může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z výše popsaného důvodu**, i když v době jejího doručení zaměstnanci ví, že zaměstnanec předpoklad před uplynutím výpovědní doby znovu získá**?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia **je nutno posoudit každý případ samostatně**, zejména pak s ohledem na konkrétní okolnosti a zásadu **zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance** dle ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) ZP. Rozhodující bude nejenom **délka doby**, po kterou zaměstnanec nemůže řídit vozidlo, ale též **možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci** ve smyslu ustanovení § 41 odst. 2 písm. c) ZP, a to nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.
* Právní ochrany by nepochybně nepožíval postup zaměstnavatele, z něhož by vyplývala snaha zneužít dočasného pozbytí předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce na straně zaměstnance **k rozvázání pracovního poměru z důvodů, které s tímto případem vůbec nesouvisí**.

**8. NAČASOVÁNÍ PROJEDNÁNÍ VÝPOVĚDI Z PRACOVNÍHO POMĚRU**

* Dle ustanovení § 61 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen **projednat předem s odborovou organizací výpověď z pracovního poměru** nebo jeho okamžité zrušení. Lze připustit, aby zaměstnavatel požádal odborovou organizaci o projednání výpovědi z pracovního poměru **v době, kdy zaměstnanci odvolanému z vedoucího pracovního místa nabídl** v souladu s ustanovením § 73a odst. 2 ZP **jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, a pouze pro případ, že zaměstnanec takovou nabídku odmítne**? Nebo musí zaměstnavatel s projednáním počkat až do chvíle, než bude jasné, jestli zaměstnanec nabídku zaměstnavatele přijal a přichází tedy v úvahu výpověď z pracovního poměru?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia **je takový postup zaměstnavatele možný**. Zaměstnavatel k němu může mít řadu důležitých důvodů, mezi nimi třeba i délku reakce odborové organizace v rámci projednání a její vztah k datu doručení výpovědi z pracovního poměru, od kterého se odvíjí běh výpovědní doby.
* Aby nebyl postup zaměstnavatele zpochybněn, **je nutné, aby i v tomto případě odborová organizace dostala od zaměstnavatele** ve smyslu ustanovení § 278 odst. 3 ZP **odpovídající informace k vyjádření svého stanoviska**.

**9. PŘEDŽALOBNÍ VÝZVA u žaloby na neplatnost ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

* Dle ustanovení § 72 ZP **neplatnost rozvázání pracovního poměru** výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec **uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním**. Musí takovému podání s ohledem na vznik nároku na náhradu nákladů řízení – **předcházet předžalobní výzva** dle ustanovení § 142a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OSŘ“)?

**Stanovisko**

* Podle ustanovení § 142a OSŘ „žalobce, který měl úspěch **v řízení o splnění povinnosti**, má právo na náhradu nákladů řízení proti žalovanému, jen jestliže žalovanému ve lhůtě nejméně 7 dnů před podáním návrhu na zahájení řízení zaslal na adresu pro doručování, případně na poslední známou adresu, **výzvu k plnění**“. Účelem předžalobní výzvy je, zabránit šikanózním návrhům a **předejít tomu, aby byl potencionální dlužník překvapen tím, že něco někomu dluží** (má vůči němu nějakou povinnost).
* Je zjevné, že **na základě žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru se nezahajuje řízení o splnění povinnosti** **a předžalobní výzva zde postrádá svůj účel**. Tím spíše, že dle ustanovení § 69 odst. 1 a § 70 odst. 1 ZP je předpokladem toho, aby trval pracovní poměr a zaměstnavatel byl v případě jeho neplatného rozvázání povinen přidělovat zaměstnanci nadále práci (a pokud tak nečiní, poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku), resp. zaměstnanec byl povinen nahradit zaměstnavateli škodu, která mu v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru vznikla tím, že zaměstnanec přestal konat práci, **písemné oznámení zaměstnance o tom, že trvá na dalším zaměstnávání, resp. písemné oznámení zaměstnavatele, že trvá na tom, aby zaměstnanec pokračoval v konání práce**.

**10. ZAMĚSTNANEC – CIZINEC A PRÁVO NA ODSTUPNÉ**

* Se zaměstnancem – cizincem (držitelem modré karty) byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou. Tomuto zaměstnanci **uplynula doba, na kterou mu byla modrá karta vydána**. Skončí mu návaznosti na to též pracovní poměr, a navíc **bez odstupného**?

**Stanovisko**

* Ano. Jak vyplývá z ustanovení § 48 odst. 3 písm. c) ZP, jedním z případů skončení pracovního poměru je **uplynutí doby, na kterou byla zaměstnanci vydána modrá karta** jako povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Jde přitom o skončení pracovního poměru, s nímž **zákon žádné právo zaměstnance na odstupné nespojuje**.

**11. ODSTUPNÉ PŘI FIKCI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU**

* Zaměstnanci byla dána výpověď z pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) ZP, tedy pro jeho **nadbytečnost v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně**. Zaměstnanec napadl rozvazovací právní jednání žalobou na jeho neplatnost ve smyslu ustanovení § 72 ZP, ale **na dalším zaměstnávání přitom netrval**. Soud jeho žalobě vyhověl a výpověď z pracovního poměru označil za neplatnou. V návaznosti na to skončil zaměstnanci pracovní poměr dle ustanovení § 69 odst. 3 ZP **dohodou, a to ke dni, ke kterému by uplynula původní výpovědní doba**. **Má zaměstnanec právo na odstupné?**

**Stanovisko**

* Podle Kolegia **je takový postup zaměstnance nepochopitelný** a ve svém důsledku bude znamenat, že zaměstnanci **se nedostane v souvislosti se skončením pracovního poměru žádného odstupného** (popřel by existenci organizační změny). Jak vyplývá z ustanovení § 69 odst. 3 ZP, rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že **jeho pracovní poměr skončil dohodou**. V případě, že neplatným rozvazovacím právním jednáním byla výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, vztahuje právní úprava den skončení tohoto pracovněprávního vztahu **ke dni, ke kterému (by) uplynula výpovědní doba**.
* Na rozdíl od neplatného okamžitého zrušení nebo jeho neplatného zrušení ve zkušební době, s neplatnou výpovědí z pracovního poměru a její „transformací“ v dohodu ze zákona **nespojuje ZP žádné právo zaměstnance na náhradu mzdy (platu)** ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. **Zaměstnanci přitom nepřísluší ani odstupné**, protože pracovní poměr v tomto případě neskončil z důvodů, pro které zaměstnanci dle ustanovení § 67 ZP takové právo vzniká.

**12. STATUTÁRNÍ MĚSTO A NĚKTERÉ PRACOVNĚPRÁVNÍ SOUVISLOSTI**

* Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, vyjmenovává ve svém ustanovení § 4 statutární města. Zvláštní postavení statutárních měst spočívá mj. v tom, že na rozdíl od ostatních měst mohou z rozhodnutí zastupitelstva členit své území na městské obvody nebo městské části s vlastními orgány samosprávy. **Městské obvody a městské části však nejsou samy o sobě právnickými osobami, nýbrž jsou součástmi daného města** (jeho organizačními jednotkami s působností odvozenou od působnosti města jako celku). Tím se postavení městských obvodů a městských částí statutárních měst liší od **městských částí hlavního města Prahy**, které dle ustanovení § 3 odst. 2 zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů, v rozsahu stanoveném zákonem a Statutem **vystupují v právních vztazích svým jménem a nesou odpovědnost z těchto vztahů vyplývající**.
* S ohledem na výše vymezené postavení městských obvodů nebo městských částí statutárních měst mohou vznikat **pochybnosti o uplatnění některých pracovněprávních institutů**. Jak v této souvislosti aplikovat např. právní úpravu **vrácení odstupného** dle ustanovení § 68 ZP nebo právní úpravu **nabídkové povinnosti zaměstnavatele po odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa** dle ustanovení § 73a odst. 2 ZP, resp. ustanovení § 12 odst. 4 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů?

**Stanovisko**

* Ačkoliv realizace některých postupů zaměstnavatele předpokládaných zákoníkem práce se může v rámci statutárního města jevit jako složitá, nelze pominout, že na rozdíl od hlavního města Prahy nemají městské obvody a městské části statutárních měst právní subjektivitu, a **zaměstnavatelem zaměstnanců vykonávajících práci v rámci konkrétního městského obvodu a městské části je statutární město jako takové**.
* Tímto principem **nutno nahlížet též právní úpravu vrácení odstupného** dle ustanovení § 68 ZP (ostatně k tomuto závěru dospěl též Nejvyšší soud, a to ve svém rozsudku ze dne 21. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 915/2012) **a nabídkové povinnosti zaměstnavatele** dle ustanovení § 73a odst. 2 ZP, resp. ustanovení § 12 odst. 4 zákona úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. Znamená to, že pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru ke statutárnímu městu s právem na odstupné nastoupí v době, za kterou mu takové plnění přísluší (podle počtu násobků průměrných měsíčních výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného), znovu ke stejnému statutárnímu městu do pracovního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti, **je dle ustanovení § 68 ZP odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit**. Obdobně má zaměstnavatel **nabídkovou povinnost v rámci celého statutárního města** vůči zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo se tohoto pracovního místa vzdal.

**13. ODSTOUPENÍ OD DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI NEBO DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE**

* Pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne o této překážce nedozví, **může zaměstnavatel dle ustanovení § 34 odst. 3 ZP od pracovní smlouvy odstoupit**. Musí tak učinit zásadně písemně (jinak se k odstoupení nepřihlíží) a jen do okamžiku, než zaměstnanec nastoupí do práce.
* Lze výše citovanou právní úpravu **použít rovněž na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**, nebo nezbývá zaměstnavateli, než aby si možnost odstoupení pro tento případ se zaměstnancem výslovně sjednal

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia zmíněnou právní úpravu na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr **vztáhnout nelze**. Pro tento závěr svědčí fakt, že **jde o speciální úpravu týkající se pracovní smlouvy** a jen pro případ, kdy ještě nedošlo ze strany zaměstnance k výkonu práce v pracovním poměru. Navíc ZP ve svém ustanovení § 77 odst. 4 obsahuje **samostatnou úpravu zrušení dohody** o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce a připouští, aby si smluvní strany způsob zrušení dotčeného pracovněprávního vztahu sjednaly. Tímto způsobem může být též odstoupení ve smyslu ustanovení § 2001 a násl. OZ.

**14. NĚKTERÉ PROBLÉMY SPOJENÉ S KONTEM PRACOVNÍ DOBY**

* U zaměstnavatele je zavedeno rozvržení pracovní doby formou konta pracovní doby dle ustanovení § 86 a násl. ZP. Konto pracovní doby je dle ustanovení § 120 odst. 1 ZP postaveno na tom, že **zaměstnanci přísluší ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši (stálá mzda)**, sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem u zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku.
* Pokud v průběhu vyrovnávacího období dojde k tomu, že **se zaměstnancem sjedná zaměstnavatel kratší pracovní dobu, jaký vliv to má na stálou mzdu zaměstnance**? Zůstává v souladu s ustanovením § 120 ZP stálá, nebo se poměrně snižuje, jak to předpokládá ustanovení § 80 ZP? **Jak spočítat dosaženou mzdu v měsíci, během nějž došlo ke změně „úvazku“** (snížení týdenní pracovní doby)? Je třeba tento měsíc rozdělit na část před změnou úvazku a po změně úvazku a počítat dosaženou mzdu zvlášť, nebo je správný jiný postup a jaký?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia **se uplatní se vším všudy postup dle ustanovení § 80 ZP** a zaměstnanci bude příslušet **stálá mzda ve výši odpovídající sjednané kratší pracovní době** (v poměru kratší a stanovené týdenní pracovní doby). Jiný postup by vedl neopodstatněně k tomu, že by zaměstnanci byla poskytována stálá mzda **ve výši větší, než v jaké má právo na dosaženou mzdu** podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek (viz ustanovení § 120 odst. 3 písm. b) ZP).
* Ani změna délky pracovní doby (úvazku) v průběhu kalendářního měsíce **nepovede k jinému postupu, než který by zaměstnavatel uplatnil, nebýt konta pracovní doby**. Zaměstnanci bude příslušet za daný měsíc **stálá mzda ve výši součtu jejích poměrných částí za dobu do změny délky pracovní doby a po ní**.

**15. PRÁCE PŘESČAS PŘI AGENTURNÍM ZAMĚSTNÁVÁNÍ**

* Tím, kdo agenturnímu zaměstnanci po dobu jeho dočasného přidělení mj. **organizuje práci a tedy má právo po něm požadovat i práci přesčas**, je dle ustanovení § 309 odst. 1 ZP uživatel. Může uživatel uzavřít s agenturním zaměstnancem **dohodu dle ustanovení § 93 odst. 3 ZP o práci přesčas nad limity 8 hodin za týden a 150 hodin v kalendářním roce**? Jaké se v takovém případě uplatní vyrovnávací období pro celkový rozsah práce přesčas dle ustanovení? **Lze na agenturní zaměstnance vztáhnout vyrovnávací období 52 týdnů pro posouzení celkového rozsahu práce přesčas** dle ustanovení§ 93 odst. 4 ZP, **sjednané v kolektivní smlouvě u uživatele**, i když u agentury práce odborová organizace nepůsobí a kolektivní smlouva není uzavřena?

**Stanovisko**

* S ohledem na to, že uživatel je faktickým zaměstnavatelem agenturního zaměstnance, organizuje práci tohoto zaměstnance včetně rozvrhování pracovní doby a požadavku na práci přesčas, má Kolegium za to, že podstatě agenturního zaměstnávání a též principu pracovních a mzdových (platových) podmínek srovnatelného zaměstnance uživatele odpovídá závěr, že **také ve vztahu k agenturním zaměstnancům se uplatní vyrovnávací období pro posouzení celkového rozsahu práce přesčas (a stejně tak např. pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby) sjednané u uživatele v kolektivní smlouvě v délce až 52 týdnů**, aniž by rovněž u agentury práce byla uzavřena kolektivní smlouva s takto vymezeným vyrovnávacím obdobím. Přitom je ale třeba přihlížet k tomu, na jak dlouhou dobu bylo dočasné přidělení agenturního zaměstnance vůbec sjednáno.

**16. NÁKLADY NA UDRŽOVÁNÍ UNIFOREM (PRACOVNÍHO OBleČENÍ)**

* Zaměstnanci pracující například v restauracích či hotelech mají zaměstnavatelem **předepsané stejnokroje** (v rámci tzv. dress code), **a to za účelem zajištění jednotného oblékání a vzhledu**. Nošení těchto uniforem lze považovat za požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce, **nejde ale o pracovní oděv či obuv jako osobní ochranný pracovní prostředek (§ 104 ZP)**. Z tohoto důvodu odmítají mnozí zaměstnavatelé zajišťovat údržbu těchto uniforem (jejich praní, čistění, zašívání) a nést náklady s ní spojené a ve vnitřních předpisech zaměstnancům ukládají nebo si s nimi sjednávají **povinnost o převzatou uniformu pečovat, prát ji, čistit, žehlit apod., a to na vlastní náklady a čas**. Je takový postup souladný se zákonem?

**Stanovisko**

* Dle ustanovení § 2 odst. 2 ZP **musí být závislá práce vykonávána na náklady zaměstnavatele**. Pokud proto požaduje zaměstnavatel po zaměstnancích, aby za účelem jednotného oblékání a vzhledu nosili předepsané uniformy, rozumí se samosebou, že **náklady na pořízení těchto uniforem nese zaměstnavatel**. Podle názoru Kolegia **není ale povinností zaměstnavatele** (na rozdíl od osobních ochranných pracovních prostředků ve smyslu ustanovení § 104 odst. 3 a 4 ZP) **udržovat tyto uniformy v použivatelném stavu (např. zajišťovat jejich praní) a poskytovat zaměstnancům za tímto účelem např. čisticí prostředky**. Taková základní péče o uniformu by měla být v režii zaměstnance, stejně jako by šlo o jeho vlastní oděv, ve kterém by jinak přišel do zaměstnání.
* Jestliže ale zaměstnavatel tyto stejnokroje hradí a poskytuje zaměstnancům příspěvek na jejich udržování, **nejde o příjem ze závislé činnosti a o předmět daně z příjmu zaměstnance** (viz ustanovení § 6 odst. 7 písm. b) a odst. 8 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů). Taková práva zaměstnanců mohou být např. i sjednána v kolektivní smlouvě.

**17. ROVNÉ ZACHÁZENÍ PŘI ODMĚŇOVÁNÍ**

* Zaměstnavatel vydal **vnitřní předpis upravující právo zaměstnanců na roční bonus**. Vznik nároku na roční bonus je podmíněn dosažením určitých pracovních výsledků, hodnocením zaměstnance a rozhodnutím zaměstnavatele. Zaměstnavatel o ročních bonusech některých zaměstnanců **nerozhodl, aniž uvedl důvod**. Tvrdí přitom, že se na jeho rozhodování nevztahuje povinnost dle ustanovení § 16 odst. 1 ZP o **rovném zacházení mj. v oblasti odměňování**.
* Jak vyložit dotčené ustanovení ZP? **Jde o obecný princip, který je následně konkretizován ustanovení § 110 ZP o stejné odměně za stejnou práci**? Nebo ho lze chápat šířeji?

**Stanovisko**

* Tvrzení zaměstnavatele není správné. Jak vyplývá z ustanovení § 16 odst. 1 ZP, **zásada rovného zacházení se vztahuje též na oblast odměňování za práci a své konkrétní vyjádření nachází právě v principu stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty**. To ostatně potvrzuje i judikatura Nejvyššího soudu (viz např. jeho rozsudek ze dne 20. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016).
* Co se týče vztahu ustanovení § 16 odst. 1 ZP o rovném zacházení a ustanovení § 110 ZP o stejné odměně za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, je zřejmé, že **jejich průnik se týká situace, kdy zaměstnanci opravdu stejnou práci nebo práci stejné hodnoty konají**. Zásada rovného zacházení v oblasti odměňování může být ale porušena **rovněž v případě, kdy se ustanovení § 110 ZP vůbec neuplatní, protože zaměstnanci konají práci jiné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti**. Typickým příkladem může být situace, kterou rovněž řešil dovolací soud (viz jeho rozhodnutí ze dne 26. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015) a která spočívá v jednání zaměstnavatele, kdy tento „zaměstnanci **nevyplatí pro nesplnění některé z podmínek stanovených vnitřním předpisem pobídkovou složku mzdy**, kterou naopak vyplatil ostatním svým zaměstnancům odměňovaným za práci stejným způsobem, přestože ani tito zaměstnanci nesplnili stejnou podmínku stanovenou pro její vyplacení“.
* Vztah obou ustanovení je **vztah obecné právní úpravy (§ 16 ZP) a úpravy zvláštní (§ 110 ZP).** Neuplatní-li se zvláštní právní úprava, je třeba posoudit použití úpravy obecné.

**18. VÝPOVĚĎ SMLOUVY O MZDĚ**

* Mzda zaměstnance je sjednána **v samostatné smlouvě o mzdě. Je možné tuto smlouvu vypovědět**, přestože tato možnost v ní není výslovně připuštěna?

**Stanovisko**

* Vypověditelností některých smluv uzavřených v rámci pracovněprávních vztahů se Kolegium zabývalo již na svých jednáních ve dnech 23. 10. 2010 a 2. 2. 2011. Dovodilo přitom, **že také na smlouvy sjednané podle pracovněprávních předpisů jsou použitelná ustanovení občanského zákoníku o zániku závazku výpovědí**, pokud v nich tato možnost nebyla přímo sjednána.
* V současné době jde o ustanovení **§ 1998 a násl.** **OZ**. Dle ustanovení § 1999 odst. 1 OZ platí, že „zavazuje-li smlouva ujednaná na dobu neurčitou alespoň jednu stranu k nepřetržité nebo opakované činnosti, anebo zavazuje-li alespoň jednu stranu takovou činnost strpět, **lze závazek zrušit ke konci kalendářního čtvrtletí výpovědí podanou alespoň tři měsíce předem**“. Toto pravidlo lze uplatnit rovněž na samostatnou smlouvu o mzdě uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

**19. SJEDNÁNÍ MZDY S PŘIHLÉDNUTÍM K PRÁCI PŘESČAS**

* Zaměstnavatel sjednal se zaměstnankyní **mzdu s přihlédnutím k práci přesčas v určitém rozsahu**, jak mu to výslovně umožňuje ustanovení § 114 odst. 3 ZP. Má v této souvislosti nějaký vliv skutečnost, že zaměstnankyně otěhotní a zaměstnavateli je zapovězeno ji prací přesčas zaměstnávat (viz ustanovení § 241 odst. 3 ZP)?
* Pokud by mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem **došlo k dohodě o kratší pracovní době** a zaměstnanci bude dle ustanovení § 80 ZP příslušet mzda odpovídající nové délce pracovní doby, zohlední se nějak skutečnost, že dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) ZP je u zaměstnanců s kratší pracovní dobou prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu a práci přesčas jim navíc nelze nařídit?

**Stanovisko**

* Těhotenství zaměstnankyně ani sjednání kratší pracovní doby **nemá na výše uvedené podmínky odměňování žádný vliv**. To, že zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem mzdu s přihlédnutím k práci přesčas, **neznamená, že má trvalou potřebu takové práce**. Ostatně sám ZP označuje práci přesčas, ke které lze přihlédnout ve mzdě zaměstnance, jako **práci případnou**.

**20. zařazení zaměstnance do platového stupně a rovné zacházení**

* Zaměstnavatel se rozhodl od začátku příslušného kalendářního roku **přehodnotit zařazení zaměstnance do platového stupně pro účely určení výše platového tarifu** a v souladu s ustanovením § 4 odst. 3 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, účinného do 31. 12. 2017 (s účinností od 1. 1. 2018 jde o stejnojmenné nařízení vlády č. 341/2017 Sb.), **započítávat zaměstnancům v příslušném druhu práce jejich dosavadní jinou praxi** (jinou než v oboru požadované práce) **v maximálním rozsahu dvou třetin**, ačkoliv doposud tak činil v rozsahu menším.
* Musí zaměstnavatel kvůli změně svého přístupu **změnit automaticky i všechna svá dřívější rozhodnutí o určení platového stupně, nebo začne započítávat tzv. započitatelnou praxi až postupně**, jak budou prováděny změny platových výměrů zaměstnanců, kterým dříve praxe nebyla uznávána nebo byla uznávána např. jen v rozsahu maximálně jedné třetiny?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia **není vyloučeno, aby zaměstnavatel přehodnotil pro účely určení platového stupně svůj přístup k započtení dosavadní jiné praxe zaměstnance** (v daném případě ji nově započetl ve větším rozsahu), učinil tak ke konkrétnímu dni, **a přitom to nijak neovlivnilo jeho dřívější rozhodnutí** **ve věci určení výše platu zaměstnance**. Je nicméně vhodné, aby svůj postup zaměstnavatel náležitě odůvodnil ve smyslu ustanovení § 136 odst. 2 ZP v souvislosti s vydáním nového platového výměru. Tato jiná praxe se započítává nejvýše v rozsahu dvou třetin, tedy je legitimní i započtení kratší doby.

**21. TAJEMNÍK A PLAT ZA PRÁCI PŘESČAS**

* Podle ustanovení § 127 odst. 3 ZP je v platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas. **Patří mezi takové zaměstnance rovněž tajemník obecního úřadu**, který dle ustanovení § § 110 odst. 4 písm. d) zákona o obcích **plní úkoly statutárního orgánu zaměstnavatele** podle zvláštních právních předpisů **vůči zaměstnancům obce zařazeným do obecního úřadu**?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia **nelze** z ustanovení § 110 odst. 4 písm. d) zákona o obcích **dovozovat**, že tajemník obecního úřadu je vedoucím zaměstnancem v pozici statutárního orgánu **též pro účely práva na plat nebo náhradní volno za práci přesčas**. Zaměstnavatelem zaměstnance zařazeného do obecního úřadu je obec, kterou zastupuje starosta. Tomu svědčí oprávnění za zákonem vymezených podmínek tajemníka jmenovat nebo odvolat a stanovit mu plat. Oprávnění tajemníka obecního úřadu jsou omezená, vztahují se toliko na zaměstnance obecního úřadu, a **to samo o sobě nemůže vést k závěru, že by v jeho platu bylo přihlédnuto k veškeré možné práci přesčas** ve smyslu ustanovení § 127 odst. 3 ZP.

**22. PRACOVNÍ VOLNO ZAMĚSTNANCE V SOUVISLOSTI S VLASTNÍ SVATBOU**

* Pokud se **zaměstnanec žení nebo zaměstnankyně vdává**, mají dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, **právo na pracovní volno** v rozsahu 2 dnů, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu.
* Občanský zákoník rozlišuje mezi **občanským a církevním sňatkem**, podle toho, zdali snoubenci projeví vůli vstoupit do manželství před orgánem veřejné moci, nebo před orgánem církve (náboženské společnosti). Jestliže zaměstnanec uzavře občanský sňatek a **posléze chce manželský svazek „stvrdit“ před orgánem církve** (náboženské společnosti), je zaměstnavatel povinen mu poskytnout i za tímto účelem pracovní volno dle výše uvedeného?

**Stanovisko**

* Právo na pracovní volno zaměstnanec v takovém případě už nemá. Stvrzení již uzavřeného manželství následným náboženským obřadem není sňatkem (svatbou) a z ustanovení § 670 odst. 1 OZ vyplývá, že **tento náboženský obřad nemá žádné právní důsledky** (a to ani v oblasti pracovního práva).Nic ale nebrání zaměstnavateli, aby i přesto zaměstnanci pracovní volno a případně i placené náhradou mzdy nebo platu poskytl.

**23. VÝKON JINÉ PRÁCE V DOBĚ DOVOLENÉ ZAMĚSTNANCE**

* Je v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů a se smyslem a účelem dovolené situace, kdy **zaměstnanec v době své dovolené vykonává u stejného zaměstnavatele jinak druhově vymezenou práci na základě jiného pracovněprávního vztahu**?

**Stanovisko**

* Kolegium v uvedeném postupu žádný rozpor se základními zásadami pracovněprávních vztahů ani se smyslem či účelem dovolené neshledává. **Je na zaměstnanci samotném, jak naloží s dobou, která slouží jeho odpočinku, a není vyloučeno, že se rozhodne využít ho k výkonu jiné výdělečné činnosti**, včetně výkonu druhově jiné práce u stejného zaměstnavatele v dalším pracovněprávním vztahu (ať už byl založen jen na dobu dovolené, nebo trval i předtím).
* Není od věci připomenout, že zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný do 31. 12. 2006, s touto variantou dokonce sám počítal, když ve svém § 70 odst. 2 stanovil, že jako (tehdejší) vedlejší pracovní poměr „se neposuzuje **pracovní poměr sjednaný se zaměstnancem na dobu, kdy čerpá dovolenou na zotavenou**“. Navíc k tomu, že zaměstnanec bude v době své dovolené vykonávat druhově jinou práci pro stejného zaměstnavatele, může dojít už jenom z toho důvodu, že **z každého takového pracovněprávního vztahu bude vznikat právo na jinou výměru dovolené** (typicky u pedagogických pracovníků nebo akademických pracovníků vysokých škol, jejichž základní výměra dovolené činí dle ustanovení § 213 odst. 3 ZP 8 týdnů).

**24. ČERPÁNÍ DVOU TÝDNŮ DOVOLENÉ VCELKU V JINÉM KALENDÁŘNÍM ROCE**

* Dle ustanovení § 217 odst. 1 ZP platí, že poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit **nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené**. Splní zaměstnavatel svoji povinnost i tehdy, pokud budou tyto 2 týdny dovolené vcelku určeny zaměstnanci k čerpání **v jiném kalendářním roce, než kterého se právo na dovolenou týká** (ať už zaměstnavatele k převodu nevyčerpané dovolené do dalšího kalendářního roku vedly naléhavé provozní důvody, popř. překážky v práci na straně zaměstnance dle ustanovení § 218 odst. 1 ZP, či nikoliv)?

**Stanovisko**

* Z ustanovení § 217 odst. 1 ZP nelze dovodit, že by se povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci část dovolené v délce alespoň 2 týdny vcelku (nedohodne-li se se zaměstnancem na jiné délce čerpané dovolené) vztahovala nutně k dovolené, na kterou vzniklo zaměstnanci právo v příslušném kalendářním roce. **Účelem je, aby zaměstnanec měl možnost v každém kalendářním roce čerpat dovolenou v délce minimálně 2 týdny vcelku**, tedy v délce, která bude sloužit k jeho zotavení a odpočinku, a to bez ohledu na to, zdali se tyto 2 týdny vztahují k převedené dovolené z předchozího kalendářního roku, nebo k dovolené z roku stávajícího, popř. jde o jejich kombinaci.
* Z toho pak vyplývá, že pokud **zaměstnavatel neurčí zaměstnanci v příslušném kalendářním roce jednu část dovolené v délce alespoň 2 týdnů vcelku**, nedohodl se se zaměstnancem jinak a nebránily mu v tom ani naléhavé provozní důvody nebo překážky v práci na straně zaměstnance, poruší svoji povinnost ve vztahu k danému kalendářnímu roku a **neobhájí se ani tvrzením, že ji splnil určením čerpání dovolené v uvedené délce v příštím kalendářním roce, protože šlo o dovolenou „převedenou“ z minulého kalendářního roku, kterého se povinnost týkala**.

**25. KRÁCENÍ DOVOLENÉ PRO NEOMLUVENĚ ZAMEŠKANOU SMĚNU**

* Zaměstnavatel má dle ustanovení § 223 odst. 2 ZP právo zkrátit zaměstnanci dovolenou o 1 až 3 dny za každou neomluveně zameškanou směnu. **Krátit dovolenou zaměstnanci z výše uvedeného důvodu tedy zaměstnavatel může, ale nemusí**.
* V praxi se objevily **pochybnosti o formálních podmínkách pro takový postup zaměstnavatele**. Aby nastaly účinky právního jednání zaměstnavatele vedoucího ke zkrácení dovolené, musí se o něm zaměstnanec dozvědět (informace o tom se musí dostat do jeho sféry). **Obstojí názor, že tyto účinky nastávají toliko za předpokladu, že se tak stane v době trvání pracovního poměru**, a že po jeho skončení nelze proto už dovolenou z důvodu neomluveně zameškané směny zaměstnanci zkrátit?

**Stanovisko**

* Realizace práva zaměstnavatele krátit zaměstnanci dovolenou pro neomluveně zameškanou směnu **žádnou vazbu na dobu do skončení pracovního poměru nemá**. Takový názor nedává ani smysl a v praxi by v mnoha případech mohl vést k tomu, že **by krácení dovolené z tohoto důvodu bylo fakticky vyloučeno** – viz třeba případ, kdy by zaměstnanec zrušil pracovní poměr ve zkušební době před samotným rozhodnutím zaměstnavatele o krácení dovolené nebo případ, kdy zaměstnavatel právě s odkazem na trvající neomluvenou absenci zaměstnance okamžitě ruší pracovní poměr, aniž by ještě věděl, kdy bude písemnost o tom zaměstnanci doručena, kdy tedy pracovní poměr skončí a kolik neomluveně zameškaných směn může pro účely krácení dovolené počítat. Kdyby mělo k rozvázání pracovního poměru dojít na sklonku roku, **neměl by zaměstnavatel jistotu ani o tom, zdali může přistoupit případně ke krácení celé výměry dovolené zaměstnance, nebo mu musí v souladu s ustanovením § 223 odst. 3 ZP zachovat právo na dovolenou v délce alespoň 2 týdnů**, protože pracovní poměr trval nakonec po dobu celého kalendářního roku.
* Co musí zaměstnavatel udělat každopádně, je **sdělit** (a to v té době případně už bývalému) **zaměstnanci, že přistoupil ke krácení dovolené a v jakém rozsahu**. Může se tak stát např. též prostřednictvím tzv. výplatní pásky, do níž zaměstnavatelé zpravidla uvádějí rovněž **údaj o právu zaměstnance na dovolenou, o jejím čerpání a tedy i o realizovaném krácení.**

**26. KOLIZE PRACOVNĚPRÁVNÍ A OBČANSKOPRÁVNÍ ODPOVĚDNOSTI ZA ÚJMU**

* Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy po stanovenou týdenní pracovní dobu (plný pracovní úvazek) v druhu práce např. „**pracovník v sociálních službách**“. Současně je ve smyslu ustanovení § 45 a násl. OZ **podpůrcem klienta zařízení sociálních služeb, který je omezen ve svéprávnosti**.
* Uvedený zaměstnanec a podpůrce v jedné osobě půjde s klientem do bankomatu vybrat peníze. Vybraná částka se „ztratí“. Bude ve vztahu ke klientovi odpovídat uvedená osoba **jako podpůrce** **v režimu občanskoprávní odpovědnosti, nebo odpovědnost ponese poskytovatel sociálních služeb jako zaměstnavatel, který má následně regresní nárok vůči svému zaměstnanci**? Má na režim právní odpovědnosti vliv skutečnost, zda k incidentu (ztrátě peněz) dojde **během pracovní doby zaměstnance** (podpůrce), nebo mimo tuto dobu?

**Stanovisko**

* Režim odpovědnosti a určení odpovědné osoby **jsou odvislé od okolností toho kterého případu**. Podle nich nutno usoudit, zdali zaměstnanec výše popsaným jednáním **plnil pracovní úkol vyplývající z jeho druhu práce** (a lze dovodit jeho zavinění vztahující se k protiprávnímu jednání), nebo **šlo z jeho strany o poskytnutí podpory** a z tohoto titulu plynula i jeho přítomnost při výběru peněz z bankomatu klienta. Samotný fakt, že se tak stalo v pracovní době zaměstnance **má pro výše uvedené posouzení podpůrný význam**, nepředstavuje ale automaticky závěr, že se protiprávního jednání dopustil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a že se proto případ bude řešit podle ustanovení pracovněprávních předpisů o náhradě škody (pracovněprávní odpovědnost za škodu není vázána na skutečnost, že se škodní událost stala v pracovní době).

**27. NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU A PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU**

* V praxi dochází nikoli výjimečně k situacím, kdy **zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, jeho pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou** dle ustanovení § 39 ZP a na straně zaměstnavatele ani zaměstnance nebyla vůle tuto dobu prodloužit (pokračovat v trvání pracovního poměru). Kolegium se v této souvislosti zabývalo dvěma otázkami:

1. Jak se posuzuje po skončení pracovního poměru uplynutím doby **právo zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti**?
2. Jaký vliv má skutečnost, že nemoc zaměstnance trvá delší dobu a **v jejím průběhu se změnil důvod její existence** (nejde už o důsledek pracovního úrazu, ale jiného onemocnění nebo jiného úrazového děje)?

**Stanovisko**

1)

* Dle ustanovení § 271p odst. 1 ZP „zaměstnanci, který utrpí pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou nebo při výkonu práce na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr uzavřené na dobu určitou, **přísluší náhrada za ztrátu na výdělku jen do doby, kdy měl tento základní pracovněprávní vztah skončit**. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, **jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený zaměstnanec by byl i nadále zaměstnán**. Ostatní práva vyplývající z povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání tím nejsou dotčena.“.
* Pokud jde o předpoklad dalšího zaměstnávání postiženého zaměstnance, **nelze to dle soudní judikatury chápat tak, že by muselo jít nutně o pokračování dotčeného pracovněprávního vztahu** (jeho prodloužení). Jak se vyslovil Nejvyšší soud např. ve svém rozsudku ze dne 22. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3299/2011, z hlediska práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku není „významné, zda by byl nadále zaměstnán u stejného, nebo jiného zaměstnavatele nebo zda by nadále pravidelně konal práce v pracovním poměru na dobu neurčitou, nebo opět v pracovním poměru na dobu určitou anebo na základě dohody o pracovní činnosti, popřípadě zda by výdělečnou činnost vykonával v rámci svého podnikání“. Rozhodující je, **aby zaměstnanec prokázal, že by byl i po skončení pracovního poměru na dobu určitou dále zaměstnán (vykonával by jinou výdělečnou činnost) a že jeho zaměstnání, v němž došlo k pracovnímu úrazu, tak nebylo ojedinělé**.

2)

* Pokud by se ukázalo, že příčinou dalšího trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance je **něco jiného než následky pracovního úrazu, pak zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku již nepřísluší**. Praxe pojišťoven, u kterých jsou zaměstnavatelé ze zákona pojištěni pro případ své odpovědnosti za újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, je zpravidla taková, že si podle lékařské zprávy o rozsahu poškození zdraví zaměstnance odvodí **průměrnou dobu jeho léčení**. Pokud by doba trvání dočasné pracovní neschopnosti tuto dobu přesáhla, dá se předpokládat větší aktivita pojišťovny ve vztahu k hodnocení toho, zdali zaměstnanci **skutečně trvá ztráta na výdělku v důsledku pracovního úrazu a tomu odpovídající povinnost zaměstnavatele (pojišťovny) ji nahradit**.

* Mění-li se zdravotní důvod pro dočasnou pracovní neschopnost (DPN), musí ošetřující lékař tuto ukončit a **rozhodnout o vzniku nové DPN z jiného důvodu (diagnózy)**.

**28. KRÁCENÍ POJISTNÉHO PLNĚNÍ PŘI PRACOVNÍM ÚRAZU**

* Zaměstnanci se přihodil pracovní úraz, při němž si poškodil koleno. Byl v této souvislosti uznán dočasně práce neschopným a v této době mu byla poskytována náhrada za ztrátu na výdělku ve smyslu ustanovení § 271a ZP. **Ošetřujícím lékařem mu byla nabídnuta operace kolena, kterou však zaměstnanec odmítl a dal přednost konzervativní léčbě**. V důsledku toho pojišťovna, u které byl zaměstnavatel ze zákona pojištěn pro případ odpovědnosti za újmu způsobenou pracovním úrazem a která za něho plnila, **přestala poškozenému zaměstnanci ode dne odmítnutí operace zmíněnou náhradu poskytovat**, a to s odůvodněním, že svým rozhodnutím zaměstnanec uměle prodlužuje dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti a tím pádem poskytování s tím spojené náhrady.
* Může pojišťovna takto postupovat a z důvodu odmítnutí operace krátit (zastavit poskytování) pojistného plnění zaměstnanci, **aniž by zohlednila např. předpokládanou dobu čekání na operaci a následné rekonvalescence**?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia **je postup pojišťovny nepřiměřený a ve svém důsledku protiprávní**. Aby zaměstnanec pozbyl právo na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu dočasné pracovní neschopnosti, muselo by být najisto postaveno, že **závažným způsobem porušil léčebný režim a takové porušení negativně ovlivnilo (prodloužilo) dobu jeho léčení a tedy délku trvání dočasné pracovní neschopnosti** (že tak byla přerušena příčinná souvislost mezi následky pracovního úrazu a dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti).
* Rozhodnutí zaměstnance odmítnout operaci a upřednostnit konzervativní léčbu **nemůže samo o sobě založit pojišťovně důvod k zastavení výplaty pojistného plnění**, protože jde o medicinské posouzení toho, jaký vliv bude mít takové rozhodnutí na celkovou dobu jeho léčení. Navíc nelze odhlédnout od toho, že operativní zákrok má svoje rizika, jichž si byl zaměstnanec zřejmě vědom, a že i v případě, kdyby k operaci svolil, **zahrnovala by doba jeho dočasné pracovní neschopnosti též dobu čekání na ni a dobu nikoliv krátké rekonvalescence**. Minimálně po tuto dobu by mu bezpochyby příslušela náhrada za ztrátu na výdělku dle ustanovení § 271a ZP.

**29. PLURALITA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ**

* Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, pak dle ustanovení § 286 odst. 6 ZP platí, že za zaměstnance jedná v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům **odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem**. Za zaměstnance, který není odborově organizován, pak jedná v pracovněprávních vztazích **odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak**.
* Jak se má zaměstnavatel vůbec **dozvědět, zdali je zaměstnanec členem odborové organizace**, když dle ustanovení § 316 odst. 4 ZP nesmí vyžadovat po zaměstnanci informaci mj. o členství v odborové organizaci?

**Stanovisko**

* Zákaz vyžadovat po zaměstnanci informaci o jeho případném členství v odborové organizaci platí obecně, ale **nemůže dopadat na situaci, kdy je poskytnutí takové informace nezbytným podkladem pro splnění zákonné povinnosti zaměstnavatele týkající se dotčeného zaměstnance** (jde o vztah obecné a zvláštní právní úpravy, v němž má zvláštní právní úprava přednost). Bez požadavku na uvedení případného členství v odborové organizaci by nemohl zaměstnavatel např. projednat s příslušnou odborovou organizací rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 ZP.
* Jak dovodil Úřad pro ochranu osobních údajů, zpracování tohoto citlivého osobního údaje má právní oporu v ustanovení § 9 písm. d) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, protože **jde o zpracování nezbytné pro dodržení povinností a práv správce odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti, stanovené zvláštním zákonem**. Tato právní opora platí, pokud je s konkrétním zaměstnancem řešena konkrétní situace v rámci jeho pracovněprávního vztahu. Naopak (dle tohoto názoru), nemůže jít o použitelný právní titul ke shromáždění (zpracování) tohoto citlivého osobního údaje v případě, že se zaměstnavatel ptá zaměstnanců na členství v odborové organizaci dopředu („preventivně“), aby do budoucna věděl, jak naložit se svojí zákonnou povinností.

**30. VYMEZENÍ KONKURENČNÍ ČINNOSTI ZAMĚSTNANCE**

* Dle ustanovení § 304 ZP nemohou zaměstnanci až na výjimky a bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele vykonávat vedle svého zaměstnání (základního pracovněprávního vztahu) **výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni**. Tato povinnost se vztahuje na dobu trvání pracovněprávního vztahu. Omezení výdělečné činnosti po jeho skončení obsahuje pak ustanovení § 310 ZP o **konkurenční doložce**. Jejím prostřednictvím 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**
* Co je podstatné pro posouzení, zda zaměstnanec vykonává **výdělečnou činnost shodnou s činností zaměstnavatele nebo této činnosti konkurující**? Je rozhodný pouze zápis v **příslušném rejstříku**? Jakou roli hraje **faktická činnost** zaměstnavatele a faktická činnost „konkurence“?

**Stanovisko**

* Předně je třeba vyjít z faktu, že ustanovení **§ 304 ZP** omezuje výdělečnou činnost zaměstnance během trvání pracovněprávního vztahu a jen takovou **činnost, která je s předmětem činnosti zaměstnavatele shodná**, kdežto ustanovení **§ 310 ZP** o konkurenční činnosti se časově váže na dobu po skončení pracovněprávního vztahu a počítá s omezením nejenom co do shody s předmětem činnosti zaměstnavatele, ale též co do výdělečné činnosti bývalého zaměstnance, která **by měla vůči činnosti zaměstnavatele soutěžní povahu (mohla by mu konkurovat)**.
* Shodu předmětu činnosti lze dovodit především ze **zápisu** **z obchodního rejstříku, živnostenského rejstříku či ze zvláštních právních předpisů**, pokud zaměstnavatel podle těchto zvláštních právních předpisů podniká. S ohledem na poměrně velkou šíři vymezení předmětu činnosti v některých rejstřících (typicky volná živnost uvedená jako „Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“) je pro posouzení shody výdělečné činnosti zaměstnance s předmětem činnosti zaměstnavatele nutno zkoumat, **zda jde o činnost, která může vést k možnosti zneužití nabytých informací či ke konkurenčnímu střetu zájmů zaměstnavatele a zaměstnance (nebo jeho druhého zaměstnavatele)**. To ostatně odpovídá smyslu právní úpravy, která nemůže nepřiměřeně omezovat výdělečnou činnost zaměstnanců i během trvání pracovněprávního vztahu.
* Shoda v předmětu činnosti se posuzuje **ve vztahu k zaměstnavateli, nikoliv k druhu práce konkrétního zaměstnance**. Nemusí být přitom dána ve vztahu k celé činnosti zaměstnavatele, postačí shoda v dílčí jeho činnosti.
* Jak bylo výše popsáno, právní úprava konkurenční doložky umožňuje **zakázat zaměstnanci širší okruh činností než jen činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele**. Důležité přitom je, **zda se zaměstnanec (jeho nový zaměstnavatel) a původní zaměstnavatel mohou dostat do soutěžního vztahu**, tedy zda své zboží, výrobky nebo služby nabízí v totožném místě a čase (alespoň částečně) totožnému okruhu potenciálních zákazníků a zda toto zboží, výrobky nebo služby vnímají zákazníci jako vzájemně nahraditelné, tedy sloužící stejnému (obdobnému) účelu, a to i kdyby jejich předměty činnosti byly formálně odlišné.
* Pokud jde o **otázku případného „rozporu“ mezi zápisem do příslušného rejstříku** a faktickou činností zaměstnavatele pro účely § 304 ZP, lze v této souvislosti odkázat na judikaturu Nejvyššího soudu, zejména pak na jeho rozhodnutí ze dne 12. 7. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3980/2016:

„Zákonné omezení zaměstnance podle ustanovení § 304 odst. 1 zákoníku práce týkající se výkonu výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, se vztahuje na všechny činnosti, k jejichž vykonávání má zaměstnavatel živnostenské nebo jiné oprávnění, jakož i na činnosti, k jejichž vykonávání zvláštní předpisy takové oprávnění nevyžadují. Porušení tohoto zákonného omezení je dáno již samotnou shodou výdělečné činnosti zaměstnance s předmětem činnosti zaměstnavatele, **aniž by bylo významné, jakým způsobem, v jakém rozsahu, popř. zda vůbec zaměstnavatel (výdělečnou činností zaměstnance dotčený) svůj předmět činnosti vykonává**. Tyto okolnosti proto nemohou vést k závěru, že zaměstnanec, který shodnou výdělečnou činnost vykonává bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele, povinnost podle ustanovení § 304 odst. 1 zákoníku práce neporušil; **mohou však být významné při posuzování intenzity porušení této povinnosti zaměstnance**, zejména s přihlédnutím k tomu, zda výkon výdělečné činnosti zaměstnance za situace, kdy zaměstnavatel možnosti vykonávat shodnou činnost, k níž má oprávnění, nevyužívá nebo ji využívá v omezeném rozsahu, mohl vést (při zvážení všech okolností konkrétního případu) ke zneužití informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání a ke konkurenčnímu střetu zájmů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, popřípadě třetí osobou, pro niž zaměstnanec výdělečnou činnost vykonává.“.

**31. AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ A „SMLUVNÍ POKUTA“**

* Obsahem (rámcové) dohody o dočasném přidělení mezi agenturou práce na straně jedné a uživatelem na straně druhé bývá v řadě případů **ujednání o smluvní pokutě**, kterou je uživatel povinen agentuře práce zaplatit, pokud naváže pracovní poměr s agenturním zaměstnancem k němu dočasně přiděleným (ve své podstatě za to, že **„přetáhne“ agenturního zaměstnance do svého kmenového stavu**).
* Pokud uživatel stojí o to, aby u něho zaměstnanec pracoval nikoliv jako agenturní na základě dočasného přidělení, ale jako vlastní v pracovním poměru, a je ochoten zaplatit agentuře práce smluvní pokutu, **může se s dotyčným zaměstnancem dohodnout, že u něho setrvá v pracovním poměru po sjednanou dobu, jinak bude povinen zaplatit zaměstnavateli poměrnou část ze smluvní pokuty uhrazené agentuře práce**?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia je s ohledem na základní zásady pracovněprávních vztahů **vyloučeno, aby zaměstnanec nesl byť jen část (finančního) závazku zaměstnavatele vůči jinému subjektu za porušení povinnosti mezi nimi sjednané**. Zaměstnavatel si tímto způsobem nemůže „jistit“ trvání pracovního poměru zaměstnance jen proto, že se vznikem tohoto pracovněprávního vztahu bylo spojeno zaplacení sjednané částky jeho předchozímu zaměstnavateli (v daném případě agentuře práce).
* Kolegium má potřebu poznamenat, že sjednání smluvní pokuty v souvislosti se závazkem „nepřetahovat“ zaměstnance může být obvykle shledáno **v rozporu s dobrými mravy, a tudíž eventuálně neplatné** (§ 580 a § 588 OZ). Je sice pochopitelné, že agentury práce hledají způsob, jak zabránit ztrátě zaměstnanců, které využívají jako dočasně přidělované zaměstnance v rámci agenturního zaměstnávání, ale vhodnějším nástrojem než smluvní pokuta je sjednání např. **úhrady nákladů v přiměřené výši** **spojených se zprostředkováním zaměstnání** (se změnou právní formy využití pracovní síly fyzické osoby).
* Sám zákoník práce vyjadřuje společenský zájem na tom, aby dočasně přidělení zaměstnanci agentury práce nalezli zaměstnání u uživatele. V ustanovení 279 odst. 3 ZP je uživateli uloženo **informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst**.

**32. ZJIŠŤOVÁNÍ MAJETKOVÝCH POMĚRŮ ZAMĚSTNANCE**

* Podle ustanovení § 316 odst. 4 **nesmí zaměstnavatel zjišťovat majetkové poměry zaměstnance**, ledaže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis. **Kdy je tento důvod dán**? Vztahuje se tato povinnost i na uchazeče o zaměstnání v rámci výběru budoucího zaměstnance? Jaké všechny informace spadají pod majetkové poměry zaměstnance? Jaký ke vztah této povinnosti k ustanovení § 16 odst. 2 ZP, který **zakazuje diskriminaci mj. z důvodu majetku**?

**Stanovisko**

* Ačkoliv pravidlo obsažené v ustanovení § 316 odst. 4 ZP, zakazující zaměstnavateli vyžadovat určité informace se vztahuje na zaměstnance a již existující pracovněprávní vztah, Kolegium má za to, že **stejný zákaz tím spíše dopadá na uchazeče o zaměstnání a na fázi výběru budoucího zaměstnance**. Jde o konkretizaci obecné povinnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 30 odst. 2 ZP nevyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob **jiné údaje než ty, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy**.
* Jestliže zjišťování rodinných poměrů může být odůvodněno povahou práce (např. jde o práci, která je spojena s častým cestováním a zaměstnanec tráví valnou část své pracovní doby např. na zahraničních pracovních cestách), **pro zjišťování majetkových poměrů u uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance Kolegium důvod neshledalo** (nejde-li u zaměstnance o údaj o exekučních srážkách ze mzdy).

**33. VYSLÁNÍ ZAMĚSTNANCE MIMO NADNÁRODNÍ POSKYTOVÁNÍ SLUŽEB**

* Zaměstnanec – akademický pracovník vysoké školy je svým zaměstnavatelem **vyslán ze zahraničí do České republiky na dobu 6 měsíců v rámci programu Horizont 2020** (jde o rámcový program pro výzkum a inovace EU, platný pro období 2014 až 2020). **Lze takové vyslání považovat za nadnárodní poskytování služeb** a vztahuje se na něho ochrana dle ustanovení § 319 zákoníku práce a směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb? Pokud nikoliv, **lze dovodit alespoň nějakou ochranu takového zaměstnance** **podle českého práva**, nebo se bude výkon jeho práce řídit právním řádem země, ze které byl vyslán?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia **o nadnárodní poskytování služeb ve smyslu výše uvedené směrnice nejde a neuplatní se tím pádem ani ustanovení § 319 ZP**, garantující zaměstnanci vyslanému na území České republiky některé minimální pracovněprávní nároky. Výkon práce zaměstnancem **se proto bude řídit smlouvou uzavřenou mezi ním a jeho zahraničním zaměstnavatelem a právním řádem, kterým se jeho pracovněprávní vztah řídí.**

**34. MOBILNÍ ordinace a poskytování pracovnělékařských služeb**

* Některým zaměstnavatelům zajišťovali nebo ještě zajišťují pracovnělékařské služby poskytovatelé **formou mobilní ordinace**, např. prostřednictvím kamiónu vybaveného jako ordinace. Důvodem provozování takové mobilní ordinace je **finanční úspora zaměstnavatele ve vztahu k pracovnělékařským prohlídkám zaměstnanců, kteří pracují na lokalitách vzdálených od tradičních zdravotnických zařízení**.
* Obsahuje česká právní úprava pojem „mobilní pracoviště“? **Je přípustná mobilní forma poskytování zdravotních služeb včetně pracovnělékařských**?

**Stanovisko**

* Pokud jde o pojem „mobilní pracoviště“, zmínku o něm lze nalézt např. nařízení vlády č. **361/2007** Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, konkrétně v jeho ustanovení § 54 odst. 6, které zní: „Suchý nebo chemický záchod nelze zřizovat pro pracoviště určené pro trvalou práci, **s výjimkou mobilního pracoviště**, a pro pracoviště určené k výkonu činnosti epidemiologicky závažné.“
* **Možnost poskytování zdravotních služeb formou mobilní ordinace je omezena** právní úpravou obsaženou v ustanovení § 11 odst. 5 až 7 zákona č. 312/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. Z této právní úpravy vyplývá, že zdravotní služby mohou být poskytovány **pouze ve zdravotnických zařízeních v místech uvedených v oprávnění k poskytování zdravotních služeb**. To neplatí v případě zdravotní péče poskytované ve vlastním sociálním prostředí, zdravotnické dopravní služby, přepravy pacientů neodkladné péče, přednemocniční neodkladné péče poskytované v rámci zdravotnické záchranné služby, zdravotních služeb poskytovaných v **mobilních zdravotnických zařízeních ozbrojených sil** za krizových situací a jde-li o převoz těla zemřelého na pitvu a z pitvy podle zákona o pohřebnictví. Zdravotnické zařízení musí být přitom pro poskytování zdravotních služeb technicky a věcně vybaveno, přičemž technické a věcné vybavení zdravotnických zařízení musí odpovídat oborům, druhu a formě poskytované zdravotní péče a zdravotním službám podle ustanovení § 2 odst. 2 písm. d) až f) a i) zákona. S dopravními prostředky pro účely poskytování zdravotních služeb počítá dotčený zákon **pouze u poskytovatele zdravotnické záchranné služby, poskytovatele zdravotnické dopravní služby a poskytovatele přepravy pacientů neodkladné péče**.
* S ohledem na výše citované dovodilo Kolegium, že **v současné době není právní opora pro poskytování pracovnělékařských služeb prostřednictvím mobilní ordinace**. Současně se ale vyslovilo pro to, aby se taková právní opora do budoucna našla, zejména pak v případech, kdy jiná forma poskytování pracovnělékařských služeb je pro zaměstnavatele finančně náročná, **protože ji nelze zajistit v místě výkonu práce zaměstnanců nebo v jejím nejbližším okolí**.

**35. ÚHRADA NÁKLADŮ VSTUPNÍ LÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY A ODSTOUPENÍ OD PRACOVNÍ SMLOUVY**

* Dle ustanovení § 59 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, platí, že **zaměstnavatel uhradí osobě ucházející se o zaměstnání vstupní lékařskou prohlídku, jestliže s ní uzavře pracovněprávní nebo obdobný vztah**. Po novele zákona s účinností od 1. 11. 2017 se přitom už nelze s uchazečem o zaměstnání dohodnout v tomto případě jinak.
* Zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem pracovní smlouvu a na jejím základě vznikne pracovní poměr. **Jak se na výše popsané povinnosti projeví to, že zaměstnavatel od pracovní smlouvy ve smyslu ustanovení § 34 odst. 3 a ZP odstoupí**, protože zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel o této překážce do týdne nedozví? **Znamená zánik pracovního poměru** (zrušení smluvního závazku) v důsledku odstoupení od pracovní smlouvy **též zrušení povinnosti zaměstnavatele k úhradě nákladů vstupní lékařské prohlídky** a může tedy zaměstnavatel požadovat po „zaměstnanci“, aby mu tyto náklady zaplatil.

**Stanovisko**

* Jak vyplývá z ustanovení § 2004 odst. 1 a § 2005 odst. 1 OZ, odstoupením od smlouvy **se závazek zrušuje od počátku a zanikají v rozsahu jeho účinků práva a povinnosti stran**. Pokud tedy zaměstnavatel odstoupí ve smyslu ustanovení § 34 odst. 3 a 4 ZP od pracovní smlouvy, **na pracovní poměr se nahlíží, že nikdy nevznikl**, a až na výjimky (ve vztahu např. k mladistvým uchazečům nebo osobám ucházejícím se o zaměstnání k práci v noci) nebude tedy zaměstnavatel povinen k úhradě nákladů vstupní lékařské prohlídky. **V případě, že tyto náklady uhradil, je oprávněn požadovat po uchazeči o zaměstnání jejich zaplacení** (i když vymahatelnost bude velmi problémová).

**36. MOŽNOST ULOŽENÍ POKUTY ZA ZASTŘENÉ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ**

* Novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZOZ“), vyhlášenou ve Sbírce zákonů pod číslem. 206/2017 Sb., bylo doplněno s účinností od 29. 7. 2017 do ustanovení **§ 5 ZOZ nové písmeno g), obsahující definici zastřeného zprostředkování zaměstnání**. Na základě novely téhož zákona publikované ve Sbírce zákonů pod číslem 222/2017 se ve stejném ustanovení objevilo **další písmeno g), definující vnitropodnikové převedení**.
* Může právní předpis obsahovat dva pojmy pod stejným označením (uvedením paragrafu a písmene)? **Obsahuje stávající znění ZOZ definici zastřeného zprostředkování zaměstnání a je vůbec možné v současnosti postihnout osobu za přestupek zastřeného zprostředkování zaměstnání**? Neplatí náhodou v tomto případě zásada „lex posterior derogat legi priori“ (pozdější [zákon](https://pravnickyslovnik.cz/z%C3%A1kon) ruší [zákon](https://pravnickyslovnik.cz/z%C3%A1kon) dřívější)?

**Stanovisko**

* Výše uvedené je důsledkem **souběžného přijímání dvou na sobě nezávislých novel zákona a do toho vstupujících poslaneckých návrhů**. S ohledem na formulaci použitou v novelách a platná legislativní pravidla vlády lze dovodit, že **účelem pozdější novelizace ZOZ nebylo nahradit dřívější znění jeho ustanovení § 5 písm. g) novým zněním** (zastřené zprostředkování zaměstnání a vnitropodnikové převedení jsou samostatnými instituty v rámci předpisů o zaměstnanosti), a neuplatní se tedy zásada „lex posterior derogat legi priori“. Nelze proto ani uvažovat o tom, že by nebylo možné postihnout fyzickou osobu nebo právnickou osobu (podnikající fyzickou osobu) za přestupek zastřeného zprostředkování zaměstnání ve smyslu ustanovení § 139 odst. 1 písm. i) a § 140 odst. 1 písm. g) ZOZ.

**37. ODPOVĚDNÝ ZÁSTUPCE AGENTURY PRÁCE V PRACOVNÍM POMĚRU**

* Novelou ZOZ s účinností od 29. 7. 2017 došlo ke **zpřísnění podmínek pro působení odpovědného zástupce agentury práce**. Dle ustanovení § 60 odst. 10 ZOZ platí až na výjimky, že funkci odpovědného zástupce lze vykonávat **pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdn**ě.
* Pokud je zaměstnanec vykonávající funkci odpovědného zástupce **na dlouhodobé překážce v práci** (např. dočasná pracovní neschopnost trvající několik měsíců, mateřská dovolená nebo rodičovská dovolená), **má to nějaký vliv na splnění podmínky agenturou práce pro účely zprostředkování zaměstnání**?

**Stanovisko**

* Kolegium se shodlo na tom, že podmínku existence pracovního poměru s minimálním rozsahem pracovní doby 20 hodin týdně **lze splnit i tak, že zaměstnanec bude činnost odpovědného zástupce vykonávat jen jako jednu z činností v rámci svého pracovněprávního vztahu**.
* Protože i důvodová zpráva k novele ZOZ uvádí, že cílem nové právní úpravy bylo „**užší svázání agentury práce, která je právnickou osobou, s jejím odpovědným zástupcem**“ prostřednictvím pracovního poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně, který poskytuje vyšší záruku služeb poskytovaných agenturami práce, a prokazatelnost toho, že konkrétní fyzická osoba vykonává činnost odpovědného zástupce pro konkrétní agenturu práce, **nemá dle názoru Kolegia existence překážky v práci na straně zaměstnance (byť třeba dlouhodobé) sama o sobě za následek, že agentura práce nesplňuje zákonnou podmínku pro účely zprostředkování zaměstnání**.

**38. DODATEK KE KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ A NOVĚ VZNIKLÁ ODBOROVÁ ORGANIZACE**

* Smluvní strany kolektivní smlouvy přistoupily s odkazem na možnost jimi dohodnutou dle ustanovení § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, na **jednání o dodatku ke kolektivní smlouvě**. V době účinnosti kolektivní smlouvy však vznikla a u zaměstnavatele začala působit další odborová organizace. **Má tato odborová organizace právo účastnit se jednání o dodatku ke kolektivní smlouvě, ačkoliv není její smluvní stranou?** Platí, že bez jejího souhlasu nemůže být dodatek ke kolektivní smlouvě ani uzavřen?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia **nelze vyloučit odborovou organizaci** z kolektivního vyjednávání o dodatku ke kolektivní smlouvě **jen proto, že vznikla a začala působit u zaměstnavatele až v době trvání kolektivní smlouvy**. Opačný výklad by totiž mohl vést k situaci, že by žádná další odborová organizace, která bude zastupovat zaměstnance zaměstnavatele, **nemohla ovlivnit obsah kolektivní smlouvy**, která upravuje práva zaměstnance v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran, a na jejíž existenci jsou vázána **některá možná ujednání v pracovněprávních vztazích u zaměstnavatele, kde působí odborová organizace**.

**39. STÁVKA A JEJÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ SOUVISLOSTI**

* Kolegiu byl popsán následující případ: Zaměstnanci jednoho dopravního podniku se zúčastnili **celodenní stávky ve veřejné dopravy vyhlášené příslušným odborovým svazem**. Předseda základní odborové organizace zajistil splnění všech oznamovacích povinností vůči zaměstnavateli stran účasti na stávce. Během stávky učinili zaměstnanci **rozhodnutí jít manifestačně na tamní radnici a zde vyzvat vedení města k jednání v záležitostech přímo souvisejících s účastí na této stávce**, neboť se nesplnilo očekávání zaměstnanců, že se k jednání s nimi dostaví zástupci jak vedení zaměstnavatele, tak města.
* Během příprav k vyčlenění vyjednávací i manifestační skupiny k cestě na radnici za zastupiteli města byl jednomu ze zaměstnanců sdělen **pokyn vedoucího střediska zaměstnavatele, že striktně požaduje po všech zaměstnancích - řidičích, aby se tito zdržovali na tzv. šoférce, nebo v jiné bezprostřední blízkosti svého pracoviště až do konce své pracovní doby.** Všichni zaměstnanci pokyn uposlechli a z cesty na radnici tím sešlo.
* Mají v daném případě zaměstnanci právo na to, aby jim byla doba setrvání na pracovišti v pracovní době na pokyn vedoucího střediska **zaplacena náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku**, nebo se bude vycházet z toho, že byli účastníky stávky, nekonali v důsledku toho práci, a uvedená doba bude klasifikována **jako překážka v práci bez náhrady mzdy**?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia **porušil zaměstnavatel (vedoucí střediska) svým pokynem právo zaměstnanců na stávku** a zasáhl tím do jejich práv. Zaměstnanci však nemuseli uvedený pokyn respektovat, a že tak učinili, bylo jejich svobodné rozhodnutí. Nic to proto nemění na tom, že **se stávky účastnili**, že došlo k suspenzi (vyloučení) jejich závazku pracovat, a že **jim v důsledku toho nevzniklo právo na náhradu mzdy od zaměstnavatele**.

**40. OBSAH KOLEKTIVNÍ DOHODY VYŠŠÍHO STUPNĚ**

* Dle ustanovení § 143 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, je možné ke zlepšení podmínek výkonu služby, zejména zdravotních, sociálních nebo kulturních, **upravit v kolektivní dohodě práva státních zaměstnanců, jakož i práva a povinnosti stran této dohody**. Takovou dohodou může být i kolektivní dohoda vyššího stupně, uzavřená mezi vládou a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.
* V současné době platí kolektivní dohoda vyššího stupně uzavřená mezi vládou a příslušnými odborovými organizacemi dne 22. 12. 2015 (sjednána byla na rok 2016, ale v souladu s článkem 16 odst. 7 této dohody byla její **platnost prodloužena na rok 2017 a pak na rok 2018**). Ta přitom upravuje i případná **práva (nároky) jednotlivých státních zaměstnanců** (např. v článku 10 odst. 2 právo na placené služební volno ze zdravotních důvodů – indispoziční volno v délce 5 dnů v kalendářním roce nebo v článku 11 odměny k životním a pracovním výročím). V té souvislosti se Kolegium zabývalo tím, **zdali mohou kolektivní dohody (včetně té vyššího stupně) taková práva zaměstnanců vůbec upravovat**.

**Stanovisko**

* Práva zaměstnanců jsou kolektivní (hromadná) a individuální (nároky jako vymahatelná práva jednotlivců). Dle názoru Kolegia ustanovení § 143 odst. 1 zákona o státní službě **umožňuje zakládat hromadná práva zaměstnanců, například v úpravě pracovního prostředí a bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců ve službě, nikoliv však individuální nároky**. Kolektivní dohoda může jen upravovat bližší podmínky, za nichž jsou individuální práva, založená právním předpisem, uspokojována (takovým příkladem je třeba článek 6 odst. 2 kolektivní dohody vyššího stupně o možnost převést část dovolené v rozsahu nejvýše 2 týdnů do dalšího kalendářního roku, pokud o to státní zaměstnanec požádá z vážných důvodů).
* Stanovení individuálních práv zaměstnanců výhodněji oproti zákonu **je odchýlením se od zákona, které je ale ve veřejném právu zapovězeno**. Proto je postup smluvních stran kolektivní dohody zarážející a Kolegium s ním nemůže souhlasit.
* **Nejistotu ohledně výše uvedené postupu** lze ostatně vysledovat ze závěru č. 4 ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě ze dne 3. 6. 2016. V něm se poradní sbor **vyjádřil k možnosti, aby podnikové kolektivní dohody stanovily vyšší práva (nároky) jednotlivých zaměstnanců, než tak učinila kolektivní dohoda vyššího stupně** třeba právě v oblasti indispozičního volna. Poukázal na rozdílné právní názory co do přípustnosti upravit v kolektivní dohodě práva (nároky) jednotlivých zaměstnanců a respektoval faktický stav obsahu kolektivní dohody vyššího stupně s odůvodněním, že **smluvní stranou této dohody je vláda, které by byla tak jako tak oprávněna k provedení zákona a v jeho mezích vydat nařízení vlády a upravit platové a jiné nároky státních zaměstnanců** ze služebního poměru prováděcím právním předpisem.
* Pokud jde ale o takový postup k podnikových kolektivních dohodách, poradní sbor zdůraznil, že v návaznosti na stanovisko k nemožnosti odchylné úpravy institutů zákona o státní službě v kolektivních dohodách nebo aspoň v resortních kolektivních dohodách, **které „poradní sbor považuje za právně relevantní“**, ale zejména z důvodu, že zákon o státní službě neupravuje ani přípustný obsah kolektivních dohod, ani případný vzájemný vztah mezi kolektivní dohodou vyššího stupně a resortními kolektivními dohodami, je doporučeníhodné, aby do doby, než bude postaveno najisto případnou změnou právní úpravy, zda je v resortních kolektivních dohodách možná odchylná úprava některých institutů zákona o státní službě a případně jakých a jakým způsobem a zda je možné v resortních kolektivních dohodách překračovat nároky vyplývající z kolektivní dohody vyššího stupně, **přistupovaly služební orgány k případnému sjednávání nároků státních zaměstnanců v resortních kolektivních dohodách restriktivně**. Tento přístup „vyplývá z vědomí veřejnoprávní povahy služebního poměru a z **kogentní povahy právních předpisů, kterými je služební poměr upraven**“.
* Je ovšem dle Kolegia na pováženou, že se sama vláda České republiky dopustila porušení **jednoho z principů právního státu – rigidnosti veřejnoprávních norem**.

**41. VOLBA ČLENŮ DOZORČÍ RADY PROSTŘEDNICTVÍM ZÁSTUPCŮ ZAMĚSTNANCŮ**

* Už na svém jednání dne 1. 2. 2017 se Kolegium zabývalo výkladem ustanovení § 448 odst. 2 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů, které je součástí právní úpravy akciové společnosti a s účinností od 14. 1. 2017 platí, že „jde-li o společnost s více než 500 zaměstnanci v pracovním poměru, volí dvě třetiny členů dozorčí rady valná hromada a **jednu třetinu zaměstnanci společnosti**. Stanovy mohou určit vyšší počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci, avšak tento počet nesmí být větší, než počet členů volených valnou hromadou; mohou rovněž určit, že zaměstnanci volí část členů dozorčí rady i při menším počtu zaměstnanců společnosti“.
* Účelem novelizace dotčeného ustanovení zákona bylo, **aby se zaměstnanci znovu ze zákona podíleli na volbě členů dozorčí rady a měli v ní své zástupce. V té souvislosti bylo Kolegium dotázáno, zdali j**e možné, aby volbu jedné třetiny členů dozorčí rady **prováděla místo zaměstnanců akciové společnosti jedna z odborových organizací** působících u této akciové společnosti, případně všechny odborové organizace působící u této akciové společnosti, a pokud ano, tak za jakých podmínek?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia **takto postupovat nelze** a od této právní úpravy se nelze v tomto směru odchýlit. Právo volit jednu třetinu členů dozorčí rady akciové společnosti (za podmínky, že jde o společnost s více než 500 zaměstnanci v pracovním poměru) **mají ze zákona zaměstnanci sami a toto právo nelze podřadit pod kteréhokoliv ze zástupců zaměstnanců, včetně odborové organizace.** Jednoduše řečeno, v této věci odborová organizace zaměstnance nezastupuje a zastupovat nemůže.
* Kde se mohou odbory ve vztahu k volbě členů dozorčí rady akciové společnosti realizovat, je **možnost, aby navrhovali kandidáty nebo se případně podíleli na přípravě volebního řádu**, který upraví konkrétní pravidla volby (zákon totiž žádná bližší pravidla v této rovině neobsahuje).

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bořivoj Šubrt