



VÝKLADOVÁ STANOVISKA
AKV - ASOCIACE PRO ROZVOJ KOLEKTIVNÍHO
VYJEDNÁVÁNÍ A PRACOVNÍCH VZTAHŮ
LISTOPAD 2012 AŽ DUBEN 2013

VYDÁNO PŘI PŘÍLEŽITOSTI 2. ODBORNÉ KONFERENCE AKV + PAM

ČERVEN 2013

uspořádal: JUDr. Petr Bukovjan

POUŽITÉ ZKRATKY

ÚVODNÍ SLOVO

ZÁKONÍK PRÁCE

ZÁVISLÁ PRÁCE

1. Právní meze činnosti jednatele při poskytování zdravotních, ale i jiných služeb

VZTAH ZÁKONÍKU PRÁCE A OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

2. Odškodnění pozůstalých podle zákoníku práce a občanského zákoníku

PRAVIDELNÉ PRACOVÍŠTĚ

3. Změna pravidelného pracoviště

PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

4. Pracovní poměr na dobu určitou a počet opakování
5. Novela zákoníku práce a pracovní poměry na dobu určitou

DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ (ZAPŮJČENÍ) ZAMĚSTNANCE

6. Pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

7. Hromadné propouštění
8. Odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa (nebo jeho vzdání se) a předání pracovní agendy

ODSTUPNÉ

9. Dohoda o rozvázání pracovního poměru a odstupné
10. Odstupné a souběžné pracovněprávní vztahy

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

11. Rozsah práce konané dle dohody o provedení práce, resp. sjednání doby trvání pracovního poměru, a přechod práv a povinností

PRACOVNÍ DOBA

12. Pracovní pohotovost a dovolená (resp. svátek)
13. Konto pracovní doby

ODMĚŇOVÁNÍ

14. Práce přesčas – kompenzace náhradním volnem
15. Doba čekání řidičů mezi spoji a odměna

CESTOVNÍ NÁHRADY

16. Zahraniční stravné

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

17. Pracovní volno při vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení
18. Pracovní volno při rehabilitaci zaměstnance
19. Některé aspekty pracovnělékařských prohlídek
20. Pracovní volno v souvislosti se svatbou zaměstnance
21. Zaměstnanec s chřipkou a možností zaměstnavatele s tím spojené
22. Právní důsledky zpětného ukončení dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance

DOVOLENÁ

23. Nevyčerpaná dovolená a její převod do dalších let
24. Převod dovolené a možnost odchýlení se
25. Hromadné čerpání dovolené

ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY

26. Jiná vhodná úprava pracovní doby

NÁHRADA ŠKODY

27. Náhrada za ztrátu na výděлку a pracující důchodce
28. Pracovní úraz odborového funkcionáře

POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ

29. Potvrzení o zaměstnání při skončení dohody o provedení práce

OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE

30. Kontrola elektronické pošty zaměstnance zaměstnavatelem

ZVLÁŠTNÍ POVAHA PRÁCE

31. Práce z domu (home office)

DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ

32. Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli

PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

33. Přejednost práv a povinností z kolektivní smlouvy

ZÁKON O SPECIFICKÝCH ZDRAVOTNÍCH SLUŽBÁCH

LÉKAŘSKÝ POSUDEK

34. Považa lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb
35. Účinky lékařského posudku a vstupní lékařská prohlídka

ZÁKON O KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ

KOLEKTIVNÍ SPOR

36. Dodatek ke kolektivní smlouvě a kolektivní spor

EXEKUČNÍ ŘÁD

EXEKUČNÍ ČINNOST

37. Součinnost zaměstnavatele při exekuci

POUŽITÉ ZKRATKY

| | | |
|-----------------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ZP | - | zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů |
| OZ | - | zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů |
| ZIP | - | zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů |
| ZNP | - | zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů |
| OSŘ | - | zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů |
| ZDP | - | zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů |
| ZSZS | - | zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách |
| EŘ | - | zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů |
| Kolegium | - | Kolegium expertů AKV |
| MPSV | - | Ministerstvo práce a sociálních věcí |

ÚVODNÍ SLOVO

V červnu 2012 bylo publikováno Souhrnné vydání aktuálních stanovisek AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. Publikace byla prezentována na odborné konferenci, pořádané dne 19. 6. 2012, při příležitosti 60. výročí založení časopisu Práce a mzda a 20. výročí založení AKV. Kniha se setkala se značným zájmem odborné veřejnosti.

Za dobu jednoho roku od této události přijalo Kolegium expertů AKV 37 dalších výkladových stanovisek, která byla publikována ve třech blocích, označených IX. až XI. Jsou k dispozici na internetové stránce AKV www.volny.cz/akv a postupně jsou též zařazována do časopisu Práce a mzda. AKV a nakladatelství Wolters Kluwer ČR, a.s., se po úspěchu loňské konference rozhodly ji pořádat každoročně – v roce 2013 dne 10. června. Při této příležitosti je účastníkům představen tento soubor Výkladových stanovisek AKV, přijatých v období od listopadu 2012 do dubna 2013.

Připomínám, že ačkoliv tato stanoviska nejsou pro nikoho závazná, jsou výsledkem odborné diskuze a oponentury téměř 50 členů Kolegia expertů AKV, v čemž spočívá jejich hodnota. Týkají se záležitostí, na něž existují rozdílné interpretační názory, jak mezi odborníky na pracovní právo, tak i mezi těmi, kteří s pracovněprávními a souvisejícími právními předpisy přicházejí do styku v praxi, tj. například mezi personalisty, mzdovými účetními, odborovými funkcionáři a pracovníky kontrolních orgánů státu.

Stanoviska budou pochopitelně přijímána i nadále a každoročně bude také vydáván jejich soubor za uplynulý rok.

Věřím, že Vám tato brožurka bude pomáhat ve Vaší práci.

JUDr. Bořivoj Šubrt
předseda AKV

ZÁVISLÁ PRÁCE

1. PRÁVNÍ MEZE ČINNOSTI JEDNATELE PŘI POSKYTOVÁNÍ ZDRAVOTNÍCH, ALE I JINÝCH SLUŽEB

Datum přijetí: 23. 11. 2012

Právní úprava: § 2 a § 3 ZP

Popis problému:

V advokacii může jednatel advokátní kanceláře v právní formě s.r.o. **vedle své činnosti jednatel poskytovat též právní služby jako advokát** (aniž k tomu z charakteru dané profese potřebuje mít ve společnosti pracovní poměr, byť i ten je nyní právními předpisy umožněn).

Tato vzdálená paralela se podle zkušeností některých členů Kolegia přelévá i do dalších oblastí, např. **do oblasti zdravotnictví, konkrétně v poslední době do činnosti praktických lékařů**. Objevují se dotazy, zda v případě poskytovatele zdravotních služeb v právní formě s.r.o., ve které bude vedle sebe působit společně např. 5 lékařů, jež jsou všichni zároveň jednatelem této společnosti, vyžaduje právní úprava nutně existenci pracovněprávního vztahu mezi jednatelem (fakticky též lékařem) a dotčenou společností, nebo **zda jednatel s odbornou způsobilostí lékaře může poskytovat zdravotní služby již z titulu svého jednatele v dané společnosti**. Zdravotnické předpisy totiž samy o sobě nelimitují výkon zdravotnických povolání toliko na výkon závislé práce.

Stanovisko:

Pracovní právo nijak nebrání tomu, aby jednatelé či dokonce společníci (zdravotnické) s.r.o. „pracovali“ pro takovou společnost, **aniž by k tomu nutně potřebovali mít uzavřenu pracovní smlouvu znějící na druh práce „lékař“**, apod. Je totiž potřeba vycházet z definice závislé práce uvedené v ustanovení § 2 odst. 1 ZP, tedy že pojmovým znakem závislé práce jsou **nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance, osobní výkon práce zaměstnancem, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů**. Z těchto čtyř povinných pojmových znaků závislé práce by v případě činnosti lékařů, kteří jsou současně jednatelem či společníky s.r.o., s největší pravděpodobností **nebyl splněn minimálně pojmový znak nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a výkon práce podle pokynů zaměstnavatele**.

Dotyční lékaři, kteří jsou současně jednatelem či společníky „zdravotnické s.r.o.“, se rozhodují sami, nepodléhají podřízenosti nějakého vedoucího zaměstnance, nepodléhají ani jeho pokynům, tudíž **nejde o závislou práci v právním slova smyslu**.

Tomuto závěru navíc odpovídá i **dikce ustanovení § 6 odst. 1 písm. b) ZDP**, která výslovně počítá s tím, že jednatelé i společníci mohou pro společnost konat práci (bez nutnosti existence pracovněprávního vztahu), když uvádí, že příjmy ze závislé činnosti jsou též **„příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společností s ručením omezeným, komanditistů komanditních společností a ředitelů obecně prospěšných společností, a to i když nejsou povinni při výkonu práce pro družstvo nebo společnost dbát příkazů plátce, a příjmy za práci likvidátorů“**.

Shora uvedený právní závěr, tj. že lékař odborně způsobilý např. jako ambulantní specialista či praktický lékař pro dospělé může vykonávat práci lékaře v obchodní společnosti, ve které působí jako jednatel či jako společník, již z titulu tohoto jednatele či účastenství coby společník (bez nutnosti pracovněprávního vztahu), **nemusí být ale v praxi použitelný bez výjimky ve všech případech. Je totiž třeba rozlišovat jednak mezi menšími a většími obchodními společnostmi, jednak mezi organizačním zajištěním a technologií v té které obchodní společnosti**. Zatímco menší zdravotnické s.r.o. v reálné zdravotnické a pracovněprávní praxi skutečně žádné řízení, udělování

pokynů, nadřízenost vedoucího atd. vyžadovat zpravidla nebudou, je možné a dokonce pravděpodobné, že v případě větších obchodních společností bude jistá „dělbá mocí“ a také jistá podřízenost jednotlivých lékařů centrálnímu řízení naopak nezbytná. **V takovém případě by již znaky závislé práce naplněny byly.** To platí obdobně i při jiném předmětu činnosti.

VZTAH ZÁKONÍKU PRÁCE A OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

2. ODŠKODNĚNÍ POZŮSTALÝCH PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE A OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

Datum přijetí: 6. 2. 2013

Právní úprava: § 378 ZP a § 444 odst. 3 OZ

Popis problému:

Dle ustanovení § 444 odst. 3 OZ **za škodu usmrcením náleží pozůstalým jednorázové odškodnění v příslušné výši.** Mezi těmito pozůstalými jsou přitom výslovně vyjmenováni též **sourozenci nebo blízké osoby** žijící ve společné domácnosti s usmrceným v době vzniku události, která byla příčinou škody na zdraví s následkem jeho smrti.

Kolegium bylo dotázáno, **jestli onou událostí,** která vedla ke smrti fyzické osoby a ve svém důsledku je tedy důvodem k jednorázovému odškodnění pozůstalých sourozenců a blízkých osob, **může být i pracovní úraz.** Pokud jde totiž o právní úpravu obsaženou v ustanovení § 378 ZP o jednorázovém odškodnění pozůstalých osoby jedné z náhrad při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu, není s nimi počítáno a zákon výslovně **zmiňuje jen manžela, nezaopatřené děti a rodiče, jestliže s ním žili ve společné domácnosti.**

Stanovisko:

Smrtelný pracovní úraz **není a nemůže být událostí, v jejímž důsledku vznikne pozůstalým právo na jednorázové odškodnění podle OZ,** protože je nutné se řídit speciální právní úpravou obsaženou v ZP (§ 4).

Právní úprava ale nebrání tomu, **aby se zaměstnavatel od zákona odchýlil a poskytl jednorázové odškodnění i jiným subjektům, než kterým takové plnění náleží dle ustanovení § 378 ZP.** Takové právo může proto např. sourozencům nebo jiným osobám blízkým usmrcenému zaměstnanci založit v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem. Nepůjde nicméně o náhrady, které by mohl předložit k přímé úhradě nebo refundaci příslušné pojišťovně, u které je **ze zákona pojištěn pro případ odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.**

PRAVIDELNÉ PRACOVIŠTĚ

3. ZMĚNA PRAVIDELNÉHO PRACOVIŠTĚ

Datum přijetí: 4. 4. 2013

Právní úprava: § 34a ZP

Popis problému:

Zákoník práce na několika místech používá pojem „pravidelné pracoviště“, a to pro účely výhradně a jen cestovních náhrad. **Cesta zaměstnance mimo pravidelné pracoviště se totiž ve smyslu ustanovení § 152 písm. b) a § 156 odst. 2 tohoto právního předpisu považuje za pracovní cestu.**

Pravidelné pracoviště lze se zaměstnancem sjednat, a to v pracovní smlouvě (viz ustanovení § 34a ZP), přičemž nemůže být sjednáno širěji než jedna obec. V praxi se může stát, že **zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem pravidelné pracoviště v určitém místě a jde o místo, které se nachází v rámci místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě**. Objevují se však i případy, kdy **je pravidelné pracoviště navázáno na bydliště zaměstnance**, byť z domu zaměstnanec práci vůbec nevykonává, jen odtud zpravidla zahajuje své pracovní cesty.

Členové Kolegia diskutovali otázku, jak nahlížet na situaci, kdy ve výše uvedených případech **dojde ke změně místa výkonu práce, ale nikoliv pravidelného pracoviště** (to už do rámce místa výkonu práce nespadá), nebo zaměstnavatel si uvědomí, že **spojit pravidelné bydliště s bydlištěm zaměstnance nebylo účelné**, že se změnila jeho provozní potřeba a že cesta zaměstnance mimo pravidelné pracoviště není ničím jiným než cestou do zaměstnání. **Má zaměstnavatel možnost to změnit či napravit a jak?**

Stanovisko:

Pokud ZP váže sjednání pravidelného pracoviště na dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to přímo v pracovní smlouvě, je změna takto sjednaného místa možná **jen změnou obsahu pracovní smlouvy**. Jednostranná změna místa pravidelného pracoviště je vyloučena. Na to musí zaměstnavatel myslet též **v souvislosti s případnou změnou místa výkonu práce** coby podstatné náležitosti pracovní smlouvy nebo **změnou svých provozních potřeb**.

Zákon nebrání tomu, aby bylo pravidelné pracoviště sjednáno i **v místě bydliště zaměstnance**. Nesmí jít ale o případy, kdy je pravidelné pracoviště sjednáváno právě tímto způsobem nikoliv proto, že zaměstnanec vyjíždí zpravidla z tohoto místa na pracovní cesty za účelem plnění pracovních úkolů, ale proto, **aby se cesta do zaměstnání považovala za cestu pracovní**. Šlo by totiž o **obcházení právních předpisů, a to jak pracovněprávních, tak daňových**.

PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

4. PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU A POČET OPAKOVÁNÍ

Datum přijetí: 24. 11. 2012

Právní úprava: § 39 ZP

Popis problému:

Po novele ZP s účinností od 1. 1. 2012 je zaměstnavatel (až na výjimky stanovené tímto nebo zvláštním právním předpisem) **omezen při sjednávání (prodlužování) pracovních poměrů na dobu určitou mj. třemi možnostmi, tedy může pracovní poměr sjednaný se zaměstnancem na dobu určitou opakovat pouze dvakrát**, ledaže by od skončení takového pracovního poměru do vzniku dalšího uplynula doba alespoň 3 let.

Kolegiu byla k řešení předložena otázka, jak nahlížet z pohledu výše uvedeného omezení na tuto situaci: **Zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou po dobu trvání překážky v práci, s dovětkem „nejdéle do... (určitého data). V průběhu trvání tohoto pracovního poměru** (překážka v práci neskončila, stejně jako ještě neuplynula maximální sjednaná doba) **dojde ke změně ujednání v tom smyslu, že doba trvání pracovního poměru bude vázána na jinou překážku v práci, ale pořád se stejným dovětkem, nebo že zůstane jenom omezení doby trvání k nejzazšímu datu a o překážce v práci už nebude žádná řeč. Vše bude činěno s vědomím, že trvá a bude trvat též překážka v práci původní. Půjde pořád o trvajících první sjednání, nebo je třeba změnu považovat již za sjednání druhé, tj. jako prodloužení?**

V té souvislosti se Kolegium dostalo i k otázce, jak posoudit vymezení doby trvání pracovního poměru v podobě „**do návratu zaměstnance do zaměstnání**“, které neobsahuje současně omezení dobou 3 let, protože bylo učiněno ještě za dřívější právní úpravy, a **k návratu zastupovaného zaměstnance vůbec nedojde, protože mu mezitím skončí pracovní poměr** (např. dohodou se zaměstnavatelem).

Stanovisko:

Zákoník práce **omezuje ve svém ustanovení § 39 odst. 2 počet opakování, resp. prodloužení pracovního poměru na dobu určitou**. Tím je třeba rozumět případy, kdy **dojde ke kvalitativní změně sjednané doby trvání pracovního poměru**, tj. **k příslušnému časovému posunu**. Pokud bude tato doba jen jinak vymezena ve svém původním rámci a nenastane žádný časový posun (prodloužení), pak **není důvodu uvažovat o opakování a tedy o dalším ze tří možných ujednání**.

Vymezení doby trvání pracovního poměru ve vazbě na návrat zaměstnance do zaměstnání **je zcela nevhodné** a ve výše uvedeném případě (v důsledku skončení pracovního poměru k návratu reálně ani nemůže dojít) povede k tomu, že **se pracovní poměr změní z doby určité na dobu neurčitou. Sjednaná podmínka se totiž nemůže naplnit** (viz ustanovení § 36 odst. 1 OZ, že k podmínce nemožné, na kterou je vázán zánik práva, se nepřihlíží).

5. NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE A PRACOVNÍ POMĚRY NA DOBU URČITOU

Datum přijetí: 4. 4. 2013

Právní úprava: § 39 ZP

Popis problému:

Předmětem legislativního procesu je v současné době **novela ZP**, konkrétně jeho ustanovení § 39 o **pracovních poměrech na dobu určitou**. Účinnost této novely nastane pravděpodobně k datu **1. 8. 2013**.

Návrh novely reaguje na problémy, které přinesla nová právní úprava s účinností od 1. 1. 2012, když byla mj. vypuštěna **výjimka z omezení sjednávat pracovní poměry, na dobu určitou, která spočívala ve vážných provozních důvodech na straně zaměstnavatele** nebo **ve zvláštní povaze práce vykonávané zaměstnancem**. Novela chce tuto výjimku do ZP „vrátit“ (toto slovo včetně uvozovek používá důvodová zpráva k návrhu novely).

Na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 vychází novela výslovně z toho, že použití výjimky je možné tam, kde na základě výše popsaných důvodů **nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat**, aby zaměstnanci navrhli založení pracovního poměru na dobu neurčitou, a že postup zaměstnavatele (uplatnění výjimky) **bude těmto důvodům přiměřený**. Tak, jako tomu bylo za předchozí právní úpravy, bude muset být uzavřena **písemná dohoda s odborovou organizací (popř. vydán vnitřní předpis u zaměstnavatele**, u něhož odborová organizace nepůsobí), s tím, že v této dohodě (nebo vnitřním předpisu) musejí být upraveny vedle bližšího vymezení dotčených důvodů ještě pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání nebo opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců, jichž se má tento postup týkat, a doba, na kterou se dohoda uzavírá (vnitřní předpis vydává).

V souvislosti s popsanou novelou ZP se Kolegium zabývalo tím, zdali lze – a pokud ano, tak za jakých podmínek – pod uvedenou výjimku zařadit (označit za vážné provozní důvody nebo zvláštní povahu práce) případy, kdy u zaměstnavatele vznikne **opakovaná potřeba zástupu za dočasně nepřítomného zaměstnance** nebo kdy **je zaměstnavatel určitým způsobem závislý na poskytnutí určitých finančních prostředků**.

Stanovisko:

Projednávaný návrh novely ZP **nelze chápat zjednodušeně tak, že jde jen o navrácení výjimky** z omezení uzavírat pracovní poměry na dobu určitou, jak byla upravena v ustanovení § 39 odst. 4 ZP ve znění účinném do 31. 12. 2011. Je třeba brát v úvahu, že **návrh novely obsahuje některé nové podmínky** (že nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat založení pracovního poměru na dobu neurčitou nebo přiměřenost použití výjimky ve vztahu k důvodům), které **fungují jako určité „sítu“ oprávněné aplikace navrhované výjimky.**

To, že na rozdíl od právní úpravy účinné do konce roku 2011 nebude ani po navrhované novele ZP potřeba zástupu za dočasně nepřítomného zaměstnance výslovnou výjimkou z pravidel pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, **neznamená, že by nebylo za žádných okolností možné na ni výjimku vztáhnout.** Zejména tam, kde půjde o **zpravidla krátkodobé a opakované zástupy za zaměstnance na pozicích pro zaměstnavatele klíčových, a to konkrétním zaměstnancem, kterého si zaměstnavatel vybral pro jeho schopnost dočasně nepřítomného zaměstnance plnohodnotně zastoupit,** není myslitelné, aby byl zaměstnavatel po vyčerpání „tří pokusů“ nucen v dalším takovém případě sjednat pracovní poměr s jiným zastupujícím zaměstnancem. Význam pracovní pozice, oprávnění a současně odpovědnost s ním spojená, stejně jako třeba přístup k informacím majícím povahu obchodního tajemství apod., jsou takovými okolnostmi, které vedou Kolegium k závěru, že **použití výjimky by v tomto případě možné bylo.**

Nedostatek finančních prostředků nebo nejistota o budoucí rentabilitě předmětu činnosti zaměstnavatele nevedou samy o sobě k závěru, že by mohl uplatnit navrhovanou výjimku z právní úpravy pracovních poměrů na dobu určitou dle ustanovení § 39 odst. 2 ZP. Pokud ale zaměstnavatel prokáže **přímou závislost mezi existencí pracovního místa nebo povahou činnosti zaměstnavatele a jemu poskytovanými finančními prostředky** (nejčastěji ve formě dotací, příspěvků, apod.), lze dle názoru Kolegia důvodně uvažovat o uplatnění zmíněné výjimky. Opačný přístup by totiž vedl k tomu, že **zaměstnavatel by nebyl schopen zabezpečit existenci pracovního místa (předmět své činnosti nebo její část) právě a jen z důvodu absence vázaných finančních prostředků** a z povahy věci by byl nucen zaměstnance propouštět.

Další související

- **Rozsah práce konané dle dohody o provedení práce, resp. sjednání doby trvání pracovního poměru, a přechod práv a povinností**
viz stanovisko č. 11

DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ (ZAPŮJČENÍ) ZAMĚSTNANCE

6. PRACOVNÍ A MZDOVÉ PODMÍNKY SROVNATELNÉHO ZAMĚSTNANCE

Datum přijetí: 23. 11. 2012

Právní úprava: § 43a a § 307a až § 309 ZP

Popis problému:

Právní úprava týkající se **dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli** (viz ustanovení § 43a ZP) a **agenturního zaměstnávání** (viz ustanovení § 307a až § 309 téhož právního předpisu) vyžaduje, **aby pracovní a mzdové (platové) podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance jiného zaměstnavatele (uživatele),** tedy zaměstnance, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci.

Kolegium se zamyslelo nad otázkou, **co tyto pracovní a mzdové (platové) podmínky představují a jakými hledisky se řídit při posuzování rozsahu těchto podmínek.**

Stanovisko:

Co se týče mzdových (platových) podmínek, musí být dočasně přidělenému nebo agenturnímu zaměstnanci poskytována **mzda nebo plat v takové výši, v jaké ji obdrží nebo by ji obdržel srovnatelný zaměstnanec jiného zaměstnavatele nebo uživatele.** S ohledem na **diferenciační kritéria** pro učení mzdy nebo platu dle ustanovení § 110 (konkrétně odst. 3) ZP, lze připustit, že se bude mzda nebo plat dotčených zaměstnanců lišit kupř. **z důvodu délky praxe**, tj. praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce (i praxe u jiného zaměstnavatele nebo uživatele, pokud je v něčem výrazně specifická), protože také ta je jedním z kritérií pro posouzení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti konkrétní práce. Za stejných podmínek jako kmenovým zaměstnancům jiného zaměstnavatele nebo uživatele musí být zaměstnancům dočasně přidávajícího zaměstnavatele nebo agentury práce přiznávány např. **mzdové (platové) příplatky, odměny, prémie, bonusy, podíly na hospodářských výsledcích, atd.**

Pokud jde o vymezení pracovních podmínek, jde dle názoru Kolegia o **podmínky, které se opírají o pracovní právní předpisy** (např. delší výměra dovolené, zvýhodněné podmínky pro poskytnutí pracovního volna při překážkách v práci, apod.). **Nepatří mezi ně proto nadstandardní podmínky, vyplývající ze sociálních programů jiného zaměstnavatele nebo uživatele,** jejichž právní základ se opírá o jiné právní předpisy, například o občanský zákoník či vyhlášku o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Právem opírajícím se o pracovní právní předpisy a tedy spadajícím pod pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance je rovněž **cenově zvýhodněné závodní stravování**, neboť jeho úpravu spojuje ustanovení § 236 ZP s kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele. Ve vztahu k závodnímu stravování je ale třeba dle Kolegia vnímat též jeho **daňovou uznatelnost** ve smyslu ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. **V části, která přesahuje jeho daňovou uznatelnost** (zaměstnavatel ho poskytuje ze svého zisku), **nemusí být příspěvek na stravování dočasně přidělenému zaměstnanci nebo agenturnímu zaměstnanci poskytován.**

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

7. HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ

Datum přijetí: 6. 2. 2013

Právní úprava: § 62 ZP

Popis problému:

Ustanovení § 62 až § 64 ZP pojednávají o hromadném propouštění. Hromadným propouštěním se rozumí **skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP určitému počtu zaměstnanců podle velikosti zaměstnavatele.** Současně je uvedeno, že skončí-li za výše uvedených podmínek pracovní poměr **alespoň 5 zaměstnanců**, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období **z týchž důvodů dohodou.** Kolegium bylo v této souvislosti dotázáno na následující věci:

- Je pro aplikaci pravidel o hromadném propouštění a pro určení počtu propouštěných zaměstnanců nutné, **aby během 30 kalendářních dnů pracovní poměry zaměstnanců skutečně skončily, nebo stačí, když je z týchž důvodů několik pracovních poměrů ukončeno dohodou a zbytku zaměstnanců je dána výpověď** a v oněch 30 dnech jim začne běžet výpovědní doba, tj. je teprve učiněn úkon směřující ke skončení pracovního poměru?

- V rámci oznámeného hromadného propouštění má skončit pracovní poměr určitému počtu zaměstnanců např. k 31. 1. na základě výpovědi, ale **všichni zaměstnanci podepíšíu posléze dohodu o rozvázání pracovního poměru se stejným datem skončení tohoto pracovněprávního vztahu**. Po podpisech těchto dohod se zaměstnavatel rozhodne propustit ještě další zaměstnance na základě výpovědi (a výpovědní doba tak uplyne k 28. 2.). **Uplatní se i na tyto nově propouštěné zaměstnance pravidla o hromadném propouštění?**
- Vychází se pro účely posouzení, zda jsou splněny podmínky hromadného propouštění, **z celkového počtu zaměstnanců na různých pobočkách zaměstnavatele?**

Stanovisko:

Právní úprava obsažená v ustanovení § 62 odst. 1 ZP **jasně hovoří o skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů**. Zaměstnavatel tedy vychází z určitého předpokladu běhu a uplynutí výpovědní doby nebo dne skončení pracovního poměru dohodou. **Samotnému právnímu úkonu** (dání výpovědi nebo uzavření dohody) **zákon žádný význam sám o sobě nepřikládá**.

Může se samozřejmě stát, že **původní předpoklad zaměstnavatele, z něhož vycházel a který směřoval k hromadnému propouštění, se nakonec nepotvrdí** (např. se zaměstnanci jsou ještě před uplynutím výpovědní doby uzavřeny dohody o rozvázání pracovního poměru a počet zaměstnanců, jimž skončí pracovní poměr výpovědí, nedosáhne počtu 5, takže dohody se pro tento účel započítávat nebudou). Znamená to, že **zaměstnavatel nemusí následně plnit povinnosti s hromadným propouštěním spojené**.

Protože 30 kalendářních dnů, v nichž má dojít ke skončení pracovního poměru za výše uvedených podmínek, aby šlo o hromadné propouštění, **je klouzavým obdobím**, není vyloučeno, že v důsledku dalších organizačních změn prováděných u zaměstnavatele **bude v tomto období dodatečně naplněn zákonem vymezený počet propouštěných zaměstnanců a půjde tedy o hromadné propouštění**.

Vzhledem k tomu, že v souvislosti s hromadným propouštěním hovoří ZP o zaměstnavateli v obecné poloze (bez jakéhokoliv bližšího určení jeho případné části), **je třeba vycházet z jeho celkového počtu zaměstnanců a nikoliv jen z počtu zaměstnanců jeho pobočky, které se organizační změny týkají**. Vazba na konkrétní část zaměstnavatele **má význam jen pro plnění povinností vůči Úřadu práce České republiky**, protože písemnou informaci nebo písemné oznámení ve smyslu ustanovení § 62 odst. 4 a 5 ZP bude zaměstnavatel adresovat zpravidla krajské pobočce zmíněného Úřadu, v jejímž územním obvodu se jeho část nachází (i když to může být kterákoliv krajská pobočka, v jejíž působnosti má zaměstnavatel sídlo nebo vykonává činnost)

8. ODVOLÁNÍ ZAMĚSTNANCE Z VEDOUcíHO PRACOVNíHO MíSTA (NEBO JEHO VZDÁNí SE) A PŘEDÁNí PRACOVNí AGENDY

Datum přijetí: 23. 11. 2012

Právní úprava: § 73a ZP

Popis problému:

Vedoucí zaměstnanec může být zaměstnavatelem za podmínek stanovených ZP **ze svého pracovního místa odvolán**, stejně jako se může tohoto místa vzdát. Dle ustanovení § 73a odst. 1 ZP přitom výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance **končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se uveden den pozdější**.

Kolegium se v této souvislosti zabývalo otázkou, zdali je zaměstnavatel oprávněn po odvolaném vedoucím zaměstnanci nebo po zaměstnanci, který se svého vedoucího pracovního místa vzdal, požadovat (a tento zaměstnanec je tedy **povinen k**) **předání pracovní agendy svému případnému nástupci** a provedení nezbytných úkonů s tím souvisejících.

Stanovisko:

I po odvolání z vedoucího pracovního místa nebo jeho vzdání se **zůstává příslušná fyzická osoba zaměstnancem** (pracovní poměr odvoláním nebo vzdáním se nekončí). To zároveň znamená, že má stále **prevenční povinnost předcházet hrozícím škodám** ve smyslu ustanovení § 249 ZP stejně jako povinnost dle ustanovení § 301 písm. d) téhož právního předpisu, tedy **chránit majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s jeho oprávněnými zájmy**.

Vzhledem k tomu, že **odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo jeho vzdání se nese s sebou určité důsledky i v agendě s výkonem práce na takovém místě spojené**, lze v některých případech – tam, kde by hrozila zaměstnavateli reálná škoda – požadovat oprávněně po zaměstnanci, **aby i po odvolání nebo vzdání se provedl nezbytně nutné úkony a vzniku škody tak zabránil** (chránil majetek zaměstnavatele).

ODSTUPNÉ

9. DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A ODSUPNÉ

Datum přijetí: 4. 4. 2013

Právní úprava: § 49 a 67 ZP

Popis problému:

V případech uvedených v ustanovení § 67 ZP **vzniká zaměstnanci ze zákona právo na odstupné** v souvislosti se skončením jeho pracovního poměru buď výpovědí ze strany zaměstnavatele, popř. dohodou.

Kolegium bylo dotázáno, **zda je v souladu se zákonem postup zaměstnavatele, kterým pro případ uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru přizná** (např. v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu) **zaměstnanci právo na odstupné vyšší než v souvislosti s výpovědí**.

Stanovisko:

Zákoník práce stanoví jen **minimální výši odstupného**. Nebrání tak zaměstnavateli, aby zaměstnanci poskytl odstupné vyšší, ať už půjde o další násobek průměrného výděлку, nebo částku odvozenou jinak.

Není ani vyloučeno, aby zaměstnavatel **rozlišoval co do výše odstupného v závislosti na způsobu rozvázání pracovního poměru** (výpověď vs. dohoda). Takové rozlišování musí ale zaměstnavatel **věcně zdůvodnit a v zájmu dodržení zásady rovného zacházení přistupovat ke všem zaměstnancům**, u kterých přichází poskytnutí odstupného v dané situaci v úvahu, **stejně**.

Je zcela běžné a v souladu se zákonem, že **zaměstnavatel poskytne vyšší odstupné těm zaměstnancům, kteří namísto výpovědi upřednostní uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru** a na jejím základě dojde k dřívějšímu skončení pracovního poměru, a to předtím, než uplyne výpovědní doba. V ní by musel zaměstnavatel často poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu, protože pro ně již nemá v důsledku rozhodnutí o organizační změně práci a jde o překážku v práci na jeho straně. Obdobně obстоjí poskytnutí vyššího odstupného tam, kde **chce zaměstnavatel docílit uzavřením dohody toho, že nepůjde o hromadné propouštění dle ustanovení § 62 ZP nebo že se neuplatní zákaz výpovědi ve smyslu ustanovení § 53 téhož právního předpisu**, respektive nebudou hrozit právní spory o neplatnost výpovědi.

10. ODSTUPNÉ A SOUBĚŽNÉ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Datum přijetí: 4. 4. 2013

Právní úprava: § 68 ZP

Popis problému:

Dle ustanovení § 68 odst. 1 ZP platí, že bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, **je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.**

Kolegium bylo dotázáno, **jestli lze uvedenou právní úpravu uplatnit i na případ souběžných pracovních vztahů u jednoho a téhož zaměstnavatele**, kdy např. zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele jednak v rámci pracovního poměru, jednak na základě dohody o pracovní činnosti a **první z uvedených pracovních vztahů mu skončí z důvodu, s nímž ZP spojuje právo na odstupné, kdežto pracovní vztah založený dohodou o pracovní činnosti bude trvat i nadále.**

Stanovisko:

Právní úpravu obsaženou v ustanovení § 68 ZP **nelze na tento případ vůbec uplatnit.** Samotná okolnost, že zaměstnanec trvá u zaměstnavatele další pracovní vztah, **nezakládá jeho povinnost odstupné, na které mu vznikne právo v souvislosti se skončením pracovního poměru, vrátit** nebo že by je zaměstnavatel vůbec nemusel vyplatit.

Je zřejmé, že **povinnost k vrácení odstupného má zaměstnanec tehdy, kdy byly novým pracovním vztahem** (ve formě pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti) **k témuž zaměstnavateli zhojeny důvody, pro které mu bylo odstupné poskytnuto**, tj. kompenzace ztráty zaměstnání v zákonem vymezených případech. Jestliže zaměstnanec před skončením pracovního poměru pracoval ve více pracovních vztazích u jednoho zaměstnavatele, **trvání jednoho z nich mu z hlediska účelu odstupného nijak nenahrazuje ztrátu druhého** a o žádném zhojení nelze hovořit.

Skutečnost, že má ZP na mysli **vznik nového pracovního vztahu k témuž zaměstnavateli po skončení pracovního poměru**, lze dovodit také z jeho ustanovení § 68 odst. 2 o určení poměrné části odstupného, kterou je zaměstnanec povinen vrátit. Tato poměrná část se totiž stanoví podle počtu kalendářních dnů **od nového nástupu zaměstnance do zaměstnání k témuž zaměstnavateli** do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla výše odstupného odvozena.

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

11. ROZSAH PRÁCE KONANÉ DLE DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE, RESP. SJEDNÁNÍ DOBY TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU, A PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ

Datum přijetí: 24. 11. 2012

Právní úprava: § 39 a § 75 ZP

Popis problému:

Na základě jedné či více dohod o provedení práce k jednomu a témuž zaměstnavateli **může zaměstnanec odpracovat v kalendářním roce maximálně 300 hodin.** Na Kolegiu byl vznesen dotaz, **jak toto pravidlo nahlížet v případě přechodu práv a povinností z pracovních vztahů.** Kolegium řešilo následující situaci: Zaměstnanec pracuje na konkrétním pracovišti v rámci dohody o provedení práce k zaměstnavateli A. **Během trvání této dohody nebo po jejím**

skončení dojde k přechodu práv a povinností zaměstnanců vykonávajících práci na tomto pracovišti k zaměstnavateli B. Zaměstnanec hodlá s tímto zaměstnavatelem uzavřít dohodu o provedení práce k výkonu práce na témže pracovišti. **Budou se pro účely maximálního rozsahu práce počítat hodiny odpracované zaměstnancem pro zaměstnavatele A a zaměstnavatele B, nebo jde z právního pohledu o dva různé zaměstnavatele?** Záleží na tom, jestli k přechodu došlo v době trvání první dohody o provedení práce, nebo až po jejím skončení?

Obdobná otázka byla zvažována **ve vztahu k opakování či prodloužení pracovních poměrů na dobu určitou** u obou zaměstnavatelů.

Stanovisko:

Dle názoru Kolegia je nutné při řešení uvedené situace **vycházet skutečně z toho, jestli v okamžiku přechodu práv a povinností trval, nebo netrval pracovněprávní vztah založený dohodou o provedení práce k zaměstnavateli A.**

Pokud by k přechodu práv a povinností došlo až po skončení takového pracovněprávního vztahu, **není možné hodiny odpracované zaměstnancem na základě dohod o provedení práce počítat**, protože jde o pracovněprávní vztahy ke dvěma různým zaměstnavatelům. Kdyby ale přechod práv a povinností nastal ještě v době trvání této dohody, **je třeba nahlížet na tento případ jako na více dohod o provedení práce ke stejnému zaměstnavateli (zaměstnavateli B) a tím pádem i sečíst hodiny** odpracované zaměstnancem pro účely maximálního rozsahu za kalendářní rok. **Nehraje roli to, že některé z těchto hodin odpracoval zaměstnanec fakticky pro zaměstnavatele A.**

Stejný závěr by platil i pro posuzování opakování sjednání (prodloužení) pracovního poměru na dobu určitou **ve smyslu ustanovení § 39 odst. 2 ZP.**

Další související

- **Potvrzení o zaměstnání při skončení dohody o provedení práce**
viz stanovisko č. 29

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

12. PRACOVNÍ POKOTOVOST A DOVOLENÁ (RESP. SVÁTEK)

Datum přijetí: 6. 2. 2013

Právní úprava: § 78 odst. 1 písm. h) a § 95 ZP

Popis problému:

Na svém jednání ve dnech 21. a 22. 10. 2010 ve Žďáru nad Sázavou se Kolegium zabývalo otázkou, zdali lze se zaměstnancem dohodnout, že bude držet pracovní pohotovost **i ve dnech, kdy čerpá dovolenou nebo kdy nepracuje proto, že je svátek.** Dospělo přitom k závěru, že v den svátku pracovní pohotovost možná je, kdežto souběh dovolené a pracovní pohotovosti je zejména s ohledem na její účel vyloučen.

Tato otázka byla na jednání znovu otevřena, a to v tom smyslu, **jestli se mohou zaměstnanec a zaměstnavatel v rámci smluvní volnosti dohodnout**, že pracovní pohotovost bude zaměstnanec držet i v době dovolené, jestliže **to sám necítí jako své omezení a dovolenou tráví v místě, z něhož je schopen se bez problémů dostavit k případnému výkonu práce na své pracoviště.** V té souvislosti přitom navrhovatelé dovozovali, že by šlo o pracovní pohotovost v době, kdy už by zaměstnanec – nebýt dovolené a pracoval-li by – měl „po směně“.

Stanovisko:

Kolegium po diskusi **setrvalo na svém původním stanovisku, tedy že pracovní pohotovost zaměstnanec v době své dovolené držet nemůže.**

V daném případě jde o střet dvou práv, a to práva zaměstnance na dovolenou a práva zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci v případě potřeby výkon práce, k němuž je zaměstnanec v rámci pracovní pohotovosti připraven na jiném místě, než jsou pracoviště zaměstnavatele. **Je třeba upřednostnit právo zaměstnance na dovolenou** jako právo chráněné též evropskou právní úpravou.

Nelze připustit ani pracovní pohotovost v době, kdy už by jinak zaměstnanci skončila směna podle jeho rozvrhu pracovní doby. Ačkoliv náhrada mzdy nebo platu za dovolenou se zaměstnanci poskytuje zpravidla za dobu této směny, **není možné tvrdit, že právě a jen v této době čerpá dovolenou.** ZP hovoří o dovolené ve dnech a v týdnech a z hlediska naplnění jejího účelu ji nelze vázat na dobu směny zaměstnance.

13. KONTO PRACOVNÍ DOBY

Datum přijetí: 4. 4. 2013

Právní úprava: § 86 ZP

Popis problému:

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

Stanovisko

Pokud jde o zaměstnavatele, u kterého **působí odborová organizace,** je možné zavést konto pracovní doby **výhradně prostřednictvím kolektivní smlouvy.** Pojem „zavést“ nelze ovšem vykládat tak, že by pouze a jen v kolektivní smlouvě musely být obsaženy všechny podmínky uplatnění konta pracovní doby a že je vyloučeno, aby se tak stalo vnitřním předpisem zaměstnavatele. Protože ZP obsahuje jen rámcovou úpravu konta pracovní doby a je třeba upravit konkrétní pravidla jeho použití, **může kolektivní smlouva,** jejímž prostřednictvím bude konto pracovní doby zavedeno, **„zmocnit“ v této souvislosti zaměstnavatele, aby si tato pravidla upravil ve svém vnitřním předpisu.** Ten bude muset být s odborovou organizací projednán (viz ustanovení § 287 odst. 2 písm. c), g), event. d) ZP).

Zákoník práce stanoví **minimální výši stálé mzdy při uplatnění konta pracovní doby, a to ve vazbě na procento z průměrného výdělku zaměstnance za rozhodné období,** zjištěného podle ustanovení § 354 odst. 4 ZP (předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období). **Zaměstnavatel může proto vázat výši stálé mzdy také na mzdu stanovenou zaměstnanci mzdovým výměrem nebo sjednanou ve smlouvě, která by byla zaměstnanci poskytována i v případě, že by do konta pracovní doby nebyl zařazen.** Nutno ale upozornit, že takový přístup povede ve většině případů k tomu, že **součet zaměstnanci vyplacených stálých mezd za vyrovnávací období, může být vyšší než souhrn jeho práva na dosaženou mzdu podle skutečně odpracované doby.**

Další související

- **Práce přesčas – kompenzace náhradním volnem**
viz stanovisko č. 14
- **Jiná vhodná úprava pracovní doby**
viz stanovisko č. 26

ODMĚŇOVÁNÍ

14. PRÁCE PŘESČAS – KOMPENZACE NÁHRADNÍM VOLNEM

Datum přijetí: 23. 11. 2012

Právní úprava: § 114 odst. 1 a § 127 odst. 1 ZP

Popis problému:

Kolegium se už na svých jednáních zabývalo několikrát **prací přesčas**, např. rozebíralo parametry dohody zaměstnavatele se zaměstnancem o rozsahu práce přesčas ve smyslu ustanovení § 93 odst. 3 ZP (viz jeho stanovisko č. 3 ze dne 22. 10. 2010).

V souvislosti s prací přesčas se objevil názor, že **pokud dojde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k dohodě o tom, že namísto příplatku ke mzdě (platu za práci přesčas) bude zaměstnanci poskytnuto náhradní volno** (viz ustanovení § 114 odst. 1 a § 127 odst. 1 ZP), musí být tato dohoda uzavřena vždy na konkrétní případ a **je vyloučeno, aby se tak stalo dlouhodoběji nebo na dobu neurčitou**. Podle tohoto názoru by se totiž takovým ujednáním vzdával zaměstnanec svého práva, a šlo by proto o neplatný právní úkon ve smyslu ustanovení § 19 písm. f) ZP. Kolegium bylo požádáno, **aby se k výše citovanému názoru vyjádřilo**.

Stanovisko:

Kolegium s takovým názorem **nesouhlasí**. Odkaz na důvod (absolutní) neplatnosti zmíněného právního úkonu spočívající v tom, že se zaměstnanec vzdává svého práva, je zcela nepřipadný, protože **zákon sám předjímá možnost dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, na jejímž základě bude zaměstnanec čerpat za práci přesčas náhradní volno**.

Nejenom terminologicky **je třeba rozlišovat mezi případy, kdy zákon počítá s dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a kdy vyžaduje souhlas zaměstnance**. Dohodu lze uzavřít i **obecně ve vztahu k případům, které mohou, i když nemusí v budoucnu nastat** (viz např. též dohoda o vyslání zaměstnance na pracovní cestu dle ustanovení § 42 odst. 1 ZP nebo dohoda s ním o pracovní pohotovosti dle ustanovení § 95 odst. 1 ZP), kdežto souhlas je nezbytný **ve vztahu ke konkrétnímu případu** (viz např. souhlas těhotné zaměstnankyně a dalších s vysláním na pracovní cestu dle ustanovení § 240 odst. 2 ZP).

I na tuto dohodu je možné použít závěr již dříve přijatý Kolegiem, že pokud je dohoda uzavřena na dobu neurčitou, **lze ji vypovědět dle ustanovení § 582 OZ**, pokud by šlo o závazek na dobu určitou, přichází výpověď v úvahu tam, kde to bylo mezi smluvními stranami výslovně sjednáno.

Dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o poskytnutí pracovního volna **může být též součástí pracovní smlouvy. V tomto případě ovšem nelze** – na rozdíl od samostatné dohody (viz výše) – **uvažovat o její vypověditelnosti**.

15. DOBA ČEKÁNÍ ŘIDIČŮ MEZI SPOJI A ODMĚNA

Datum přijetí: 4. 4. 2013

Právní úprava: § 9a NV č. 589/2006 Sb.

Popis problému:

Na základě zmocnění obsaženého v ustanovení § 100 odst. 1 ZP stanovila vláda nařízením č. 589/2006 Sb. **odchylnou úpravu pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Mezi zaměstnance v dopravě řadí přitom i řidiče autobusu v silniční dopravě.** Těmi jsou též řidiči autobusu linkové osobní dopravy.

S účinností od 1. 1. 2009 bylo nařízení vlády doplněno (nařízením vlády č. 353/2008 Sb.) o **nové ustanovení § 9a**, dle kterého platí, že „za dobu čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem přísluší zaměstnanci, který je řidičem autobusu v linkové osobní dopravě, **odměna nejméně ve výši 25 Kč za každou celou hodinu, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak.** Doby čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem se pro účely odměňování v kalendářním měsíci sčítají.“. Na základě přechodného ustanovení § 28 odst. 3 nařízení vlády činí tato odměna **s účinností od 1.1.2010 částku 50 Kč za každou celou hodinu, není-li v kolektivní smlouvě sjednáno jinak.**

Kolegium se zabývalo tím, **jakou povahu má uvedená doba čekání řidiče autobusu mezi spoji z hlediska pracovní doby a doby odpočinku** a též **jakou povahu má odměna, kterou za to dostává.** V té souvislosti se Kolegium vyjádřilo k tomu, jestli lze tuto odměnu zahrnout do mzdy (výjimečně platu) **pro účely výpočtu průměrného výdělku** a nakolik ji lze analogicky považovat za plnění obdobné **příplatku za rozdělenou směnu**, kterou upravuje pro zaměstnance ve veřejných službách a správě odměňované platem ustanovení § 130 ZP.

Stanovisko:

Z ustanovení § 3 písm. a) dotčeného nařízení vlády lze jednoznačně dovodit, že **doba čekání řidiče autobusu mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem se nepovažuje za pracovní dobu.** Nelze ani tvrdit, že by šlo o dobu pracovní pohotovosti.

Z výše uvedeného důvodu **nelze proto odměnu za toto čekání považovat za mzdu (plat) a počítat s ní pro účely zjištění průměrného výdělku** (nejde o odměnu za výkon práce). Opačný názor by navíc vedl k **poškození zaměstnance**, protože do „odpracované doby“ by musela být pro tento účel zahrnuta samotná doba čekání, čímž by se průměrný výdělek zaměstnance rozmělnil. Zákoník práce totiž vychází ve svém ustanovení § 353 odst. 2 z toho, že **za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.**

Analogie s příplatkem za rozdělenou směnu je nepřipadná. Uvedený příplatek **kompensuje zaměstnanci samotné rozdělení směny na více částí** (přičemž přerušení musí v souhrnu činit alespoň 2 hodiny) a ztěžující vlivy s tím související. **Nejde o peněžité plnění za dobu samotného přerušení.**

16. ZAHRANIČNÍ STRAVNÉ

Datum přijetí: 23. 11. 2012

Právní úprava: § 170 odst. 3 ZP

Popis problému:

Kolegium bylo požádáno o **výklad týkající se dvou případů souvisejících se zahraničním stravným** (stravným na zahraniční pracovní cestě), a to konkrétně:

1. Dle ustanovení **§ 170 odst. 3 ZP** zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši základní sazby, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 18 hodin. Trvá-li tato doba déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné ve výši dvou třetin této sazby zahraničního stravného, a ve výši jedné třetiny této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území České republiky 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, **nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné podle ustanovení § 163 nebo § 176 ZP**. Otázkou je, zdali se poslední část druhé věty vztahuje k části věty „a ve výši jedné třetiny této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území České republiky 12 hodin a méně“, **nebo zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši jedné třetiny zmíněné sazby, i kdyby mimo území České republiky strávil v příslušném kalendářním dni déle než 12 (ale vždy déle než 5) hodin, protože mu vzniklo právo na tuzemské stravné.**
2. **Kolegium se vyjádřilo též k otázce, zda může zaměstnanci vzniknout současně právo na základní sazbu zahraničního stravného a právo na tuzemské stravné** (zaměstnanec vyjede např. v 00:01 hodin, z letiště v České republice odlétá v 5:45 hodin a do půlnoci je v zahraničí).

Stanovisko:

Sub 1: Ačkoliv **formulace obsažená v ustanovení § 170 odst. 3 ZP není precizní a může vyvolávat pochybnosti**, Kolegium se přiklonilo k názoru, který byl prezentován rovněž ze strany MPSV, totiž že pokud zaměstnanci vznikne v kalendářním dni právo na tuzemské stravné, ale ve stejném dni stráví mimo území České republiky dobu delší než 12 hodin, **pak mu přísluší zahraniční stravné nikoliv jen ve výši jedné třetiny základní sazby, ale ve výši dvou třetin** (trvala-li tato doba déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin) **nebo plné základní sazby** (překročila-li doba trvání zahraniční pracovní cesty délku 18 hodin). Tento názor odpovídá účelu zahraničního stravného.

Sub 2: Ačkoliv se ZP o tomto případě souběhu stravného výslovně nezmiňuje, s ohledem na podmínky pracovní cesty **nelze vyloučit, že zaměstnanci skutečně vznikne zároveň právo na tuzemské stravné a na zahraniční stravné ve výši základní sazby.**

Další související

- **Změna pravidelného pracoviště**
viz stanovisko č. 3

17. PRACOVNÍ VOLNO PŘI VYŠETŘENÍ NEBO OŠETŘENÍ ZAMĚSTNANCE VE ZDRAVOTNICKÉM ZAŘÍZENÍ

Datum přijetí: 24. 11. 2012

Právní úprava: § 199 ZP a NV č. 590/2006 Sb.

Popis problému:

Podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. **má zaměstnanec při vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení právo na (placené) pracovní volno na nezbytně nutnou dobu.** Protože nařízení vlády nevydělává, co lze rozumět nezbytně nutnou dobou, v teorii i praxi se má zato, že **jde o cestu tam, dobu čekání na vyšetření či ošetření, dobu samotného vyšetření nebo ošetření a cestu zpátky.** Placená je přitom jenom ta část, která (by) byla absolvována zaměstnancem **v nejbližším zdravotnickém zařízení,** tj. zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout.

Předmětem diskuse na Kolegiu se stala otázka, jak z pracovněprávního hlediska posuzovat situaci, kdy **zaměstnanec pracuje na odlehlém pracovišti zaměstnavatele** (toto pracoviště je dostupné jen autem nebo v ranních a odpoledních hodinách autobusovou dopravou zajišťovanou zaměstnavatelem), půjde na vyšetření k lékaři, ale **protože nemá automobil a autobus nejede, nemá se po skončení vyšetření jak dostat zpátky na své pracoviště.**

V té souvislosti bylo též diskutováno, **jak vnímat definici nejbližšího zdravotnického zařízení u zaměstnance, který má v evidenci obyvatel zapsán trvalý pobyt na místě, kde ve skutečnosti nebydlí,** ale v tomto místě dochází ke svému registrujícímu lékaři na vyšetření nebo ošetření.

Stanovisko

Dobu, která následuje po vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, **lze chápat jako nezbytně nutnou dle zmíněného nařízení vlády pouze v rozsahu, který by byl nutný k cestě zaměstnance zpět do zaměstnání, kdyby takovou možnost reálně měl.** Nelze ale spravedlivě požadovat po zaměstnavateli, aby jen z důvodu nemožnosti zaměstnance dostat se zpět na místo výkonu práce, považoval tuto dobu za překážku v práci na straně zaměstnance spojenou s jeho vyšetřením nebo ošetřením ve zdravotnickém zařízení a hradil mu ji náhradou mzdy nebo platu.

Absenci zaměstnance v zaměstnání z výše uvedeného důvodu **nelze samozřejmě za těchto okolností považovat za neomluvenou** a tedy za porušení „pracovní kázně“, které by mohlo vést dokonce k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem. **Jde o překážku v práci na jeho straně, která není ZP výslovně upravena, a s níž není spojeno právo na náhradu mzdy nebo platu** (byť není vyloučeno, že zaměstnavatel tuto dobu posoudí jako překážku v práci placenou). Obdobným způsobem je nutné nahlížet např. na **případ, kdy ošetřující lékař doporučí zaměstnanci, aby po vyšetření nebo ošetření dodržoval klidový režim** (např. aby si šel po injekci lehnout).

Pro účely překážky v práci na straně zaměstnance v podobě jeho vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení **nelze volně zaměňovat pojmy „bydliště“ a „trvalý pobyt“.** Nařízení vlády spojuje definici nejbližšího zdravotnického zařízení s bydlištěm nebo pracovištěm zaměstnance. **Pokud bude zaměstnanec absolvovat vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení v místě svého trvalého pobytu, kde ve skutečnosti nebydlí a které je více vzdáleno od jeho pracoviště nebo bydliště** (nejde o nejbližší zdravotnické zařízení), **bude zaměstnavatel postupovat dle bodu 1 písm. b) Přílohy k nařízení vlády,** tj. poskytne zaměstnanci pracovní volno na celou nezbytně nutnou dobu, ale náhradu mzdy nebo platu jen za dobu, která by odpovídala nezbytně nutné době při vyšetření nebo ošetření v nejbližším zdravotnickém zařízení.

18. PRACOVNÍ VOLNO PŘI REHABILITACI ZAMĚSTNANCE

Datum přijetí: 6. 2. 2013

Právní úprava: § 199 ZP a NV č. 590/2006 Sb.

Popis problému:

V praxi se objevuje čím dál více případů, kdy zaměstnanci chodí v pracovní době na rehabilitaci. V té souvislosti si zaměstnavatelé kladou otázku, **zdali lze rehabilitaci považovat za překážku v práci na straně zaměstnance v podobě vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení** a zdali jsou tedy povinni poskytnout zaměstnanci za tímto účelem (placené) pracovní volno za podmínek uvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Kolegium bylo požádáno o vyjádření v této věci.

V návaznosti na to byla diskutována i otázka, jak nahlížet na případ, kdy **je rehabilitace určena k odstranění následků pracovního úrazu**, a pokud zaměstnanci nevznikne za tuto dobu právo na placené pracovní volno (viz odpověď na předchozí otázku), **zdali se mu může dostat úhrady v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou tímto úrazem**.

Stanovisko

Rehabilitaci zpravidla není možné považovat za vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení. **Obecně vzato má totiž rehabilitace již povahu léčení**, které zpravidla následuje po vyšetření nebo ošetření s cílem navrátit pacienta k jeho „funkční zdatnosti“. Jak vyplývá ze zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, **jedním z druhů zdravotní péče** (a vlastně tím hlavním) **je péče léčebná**, jejímž účelem je „příznivé ovlivnění zdravotního stavu na základě realizace individuálního léčebného postupu, s cílem vyléčení nebo zmírnění důsledků nemoci a zabránění vzniku invalidity nebo nesoběstačnosti nebo zmírnění jejich rozsahu (viz ustanovení § 5 odst. 2 písm. d) tohoto zákona). **Pod tento druh péče lze nepochybně zařadit i rehabilitaci, resp. přesněji léčebně rehabilitační péči** (viz ustanovení § 2 odst. 4 písm. b) ve spojení s ustanovením § 5 odst. 2 písm. e) zákona č. 372/2011 Sb.).

Protože standardní rehabilitaci, tj. takovou, která **je již „pouze“ prováděním předchozí indikace lékaře a kterou tedy provádějí nelékařští zdravotničtí pracovníci** (např. rehabilitační cvičení, různé vodní procedury, masáže, apod.) nelze podřadit pod pojem vyšetření nebo ošetření, ale jde o proces vlastního léčení (s nímž terminologicky počítá nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ve své příloze jen u bodu 8, tedy u doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení), **nevzniká zaměstnanci za tímto účelem automaticky právo na pracovní volno, natožpak pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**.

Naproti tomu **účast zaměstnance na komplexním, periodickém nebo kontrolním rehabilitačním vyšetření prováděném lékařem** (a zpravidla jím také vykazovaném příslušnými bodovými hodnotami ve smyslu vyhlášky č. 134/1998 Sb., kterou se vydává seznam zdravotních výkonů s bodovými hodnotami, ve znění pozdějších předpisů) je třeba považovat za účast zaměstnance na **vyšetření nebo ošetření**, v souvislosti s nímž mu právo na (placené) pracovní volno za podmínek uvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. vzniká.

Je samozřejmě možné, **aby zaměstnavatel i přes výše uvedený závěr o neexistenci práva zaměstnance na (placené) pracovní volno při účasti na „obyčejné“ rehabilitaci svým zaměstnancům takové právo přiznal**. Odůvodněné to bude např. v případech, kdy jde o rehabilitaci nařízenou lékařem jako proces následující po pracovním úrazu.

Jestliže bude potřeba rehabilitace jedním z následků pracovního úrazu a zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci k tomuto druhu léčení placené pracovní volno, **lze uvažovat o tom, že se bude za tuto dobu domáhat náhrady v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem**.

19. NĚKTERÉ ASPEKTY PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH PROHLÍDEK

Datum přijetí: 6. 2. 2013

Právní úprava: § 101 odst. 6, § 103 odst. 1 písm. e), § 106 odst. 4 písm. b) a § 151 ZP a NV č. 590/2006 Sb.

Popis problému:

Z ustanovení § 106 odst. 4 písm. b) ZP vyplývá zaměstnanci **povinnost podrobit se mj. preventivním prohlídkám stanoveným zvláštními právními předpisy**. Jde především o **pracovnílékařské prohlídky** v rámci pracovnílékařských služeb.

V praxi pořád trvají dohady o tom, zdali **musí zaměstnavatel vysílat zaměstnance na tyto prohlídky zásadně v pracovní době** (s výjimkami, kdy to neumožňuje rozvrh směn zaměstnance), **nebo je to zcela na jeho uvážení**. Současně s tím vzniká otázka, jestli má zaměstnavatel povinnost uhradit zaměstnanci např. **jízdní výdaje spojené s cestou k poskytovateli pracovnílékařských služeb**, nebo jsou tyto náklady v režii zaměstnance samotného a nejde o náklady, k jejichž úhradě by byl zaměstnavatel povinen.

Stanovisko

Z článku 12 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 161, **o závodních zdravotních službách** (vyhlášené ve Sbírce zákonů pod číslem 145/1988 Sb.), vyplývá, že dohled na zdraví pracovníků ve vztahu k práci **nesmí být pro ně spojen se ztrátou na výdělků a konat se má pokud možno v pracovní době**. S ohledem především na toto pravidlo **musí zaměstnavatelé posílat zaměstnance na pracovnílékařské prohlídky v jejich pracovní době** (samozřejmě za předpokladu, že jim to umožňuje rozvrh směn v návaznosti na ordinační hodiny poskytovatele pracovnílékařských služeb – např. to nepřichází v úvahu u zaměstnanců pracujících výlučně v noci).

S tím nepřímo počítá i nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, jež **vymezuje pracovnílékařskou prohlídku jako jednu z jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance** a stanoví, že zaměstnanci, který se podrobil pracovnílékařské prohlídce, se poskytne v této souvislosti **pracovní volno na nezbytně nutnou dobu**. O náhradě mzdy nebo platu spojené s tímto pracovním volnem se nařízení vlády nezmiňuje. Nečiní tak z toho důvodu, že **uvedená otázka je řešena výslovně v ustanovení § 103 odst. 1 písm. e) ZP**, dle kterého je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnílékařské prohlídce, **případnou ztrátu na výdělků, a to ve výši průměrného výdělků**.

Ačkoliv je absolvování pracovnílékařské prohlídky zaměstnancem v pracovní době překážkou v práci na jeho straně (viz výše) a nejde tedy o výkon práce, **nelze přehlédnout, že je jeho povinností se jí podrobit a tedy též případně cestovat za poskytovatelem pracovnílékařských služeb zaměstnavatele**. Ostatně dle ustanovení § 274 odst. 1 ZP cesta zaměstnance k vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděnému na příkaz zaměstnavatele a stejně tak cesta zpět **jsou úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a pokud by se na ní zaměstnanci přihodil úraz, šlo by o úraz pracovní**.

Z výše uvedených důvodů **není dle názoru Kolegia možné připustit, aby si zaměstnanec hradil případně jízdní či jiné výdaje spojené s cestou k pracovnílékařské prohlídce a zpět**. Tyto výdaje lze považovat za **výdaje, které vznikly zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce ve smyslu ustanovení § 151 ZP** (jde o výdaje, které jím musely být vynaloženy, aby mohl sjednanou práci vůbec vykonávat, protože zdravotní způsobilost zaměstnance je jedním z předpokladů takového výkonu práce), **resp. o náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve smyslu ustanovení § 101 odst. 6 ZP**, tedy za výdaje, k jejichž úhradě je zaměstnavatel ze zákona povinen a nesmí je přímo ani nepřímo přenášet na zaměstnance.

Cesta spojená s pracovnílékařskou prohlídkou ovšem **není pracovní cestou**, takže zaměstnanci **nepřísluší cestovní náhrady** (např. stravné), ale **jen náhrada vynaložených výdajů**, zejména jízdného.

20. PRACOVNÍ VOLNO V SOUVISLOSTI SE SVATBOU ZAMĚSTNANCE

Datum přijetí: 24. 11. 2012

Právní úprava: § 199 ZP a NV č. 590/2006 Sb.

Popis problému:

Dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, **má zaměstnanec v souvislosti s vlastní svatbou právo na 2 dny pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**, s tím, že jeden z těchto dnů je striktně vázán na jeho účast na svatebním obřadu.

Kolegiu byla položena **otázka vztahující se k případnému druhému dni pracovního volna zaměstnance** (u řady zaměstnanců jde vlastně o jediný den pracovního volna, který čerpají a mají ho zaplacený, protože se žení nebo vdávají v den, na který jim nepřípadla směna a druhý den pracovního volna tudíž nepřichází v úvahu). **Je na rozhodnutí zaměstnance, který konkrétní den (jestli před svatbou, nebo po svatbě) bude toto pracovní volno čerpat?**

Stanovisko:

Obsahem práva zaměstnance na pracovní volno v souvislosti s jeho vlastní svatbou je i **jeho právo určit si den, kdy k čerpání z jeho strany dojde**. Vzhledem k tomu ale, že jde o pracovní volno vázající na svatbu zaměstnance, musí mít čerpání tohoto pracovní volna se svatbou souvislost (např. za účelem vyřízení potřebných dokladů, apod.) a **pokud to bude zaměstnavatel vyžadovat, je zaměstnanec povinen tuto souvislost dle ustanovení § 206 odst. 2 ZP i prokázat**.

V tomto smyslu **nemusí zaměstnanec zmíněné pracovní volno čerpat nutně vždy jen v pracovní den bezprostředně předcházející nebo následující po dni svatby**

21. ZAMĚSTNANEC S CHŘIPKOU A MOŽNOSTI ZAMĚSTNAVATELE S TÍM SPOJENÉ

Datum přijetí: 6. 2. 2013

Právní úprava: § 102 odst. 1 a § 103 odst. 1 písm. a) ZP

Popis problému:

Především v zimním období se stává, **že zaměstnavatel má podezření, že zaměstnanec onemocněl chřipkou**, ale ten s ohledem na finanční stránku věci (karenční doba, náhrada mzdy nebo platu či nemocenské nižší než mzda nebo plat) odmítá svůj zdravotní stav řešit návštěvou lékaře a vystavením rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti a **chodí i nadále do práce**. Zvyšuje tím riziko, že **se uvedeným onemocněním nakazí i ostatní zaměstnanci**.

Kolegium bylo dotázáno na **možnosti zaměstnavatele, jak tomuto následku zabránit**, zejména jestli se může rozhodnout zaměstnanci **nepřidělovat práci, poslat ho domů a považovat jeho absenci za překážku v práci** na straně zaměstnance bez povinnosti platit mu náhradu mzdy nebo platu.

Stanovisko

Zdravotní hendikep nemusí nutně znamenat, že zaměstnanec není schopen řádně vykonávat svoji práci (viz např. zlomenina levé ruky u zaměstnance, který při své práci používá především pravou ruku nebo zvládne levou rukou pracovat i se sádkou). V těchto případech není ani nutné, aby ošetřující lékař rozhodl o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, tj. o nemožnosti zaměstnance vykonávat pro poruchu zdraví dosavadní (pojištěnou) činnost. **Na druhé straně jsou případy, kdy jiný závěr možný ani není, protože zaměstnanci zdravotní problém jasně brání ve výkonu práce** (např. zlomenina ruky ve vztahu k pracím, které jsou na zapojení obou rukou zaměstnance zcela závislé).

Onemocnění zaměstnance chřipkou **může podle okolností naplnit obě výše uvedené polohy**. Podle názoru Kolegia platí, že pokud je zjevné a třeba i svědeckými výpověďmi jiných zaměstnanců prokazatelné, že zaměstnanec vykazuje zdravotní komplikace, které mají vliv na jeho práci a mohou navíc ovlivnit zdraví jiných zaměstnanců, **má zaměstnavatel právo nepřidělovat mu dále práci a poslat ho domů** (podobně jako v případě, že bude zjištěno, že je pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek). Tím zabezpečí zaměstnavatel mj. splnění své povinnosti dle ustanovení § 102 odst. 1 ZP „**vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky** vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním **opatření k předcházení rizikům**“, stejně jako povinnosti dle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) téhož právního předpisu, tj. povinnosti „**nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti**“.

Takové vyřazení zaměstnance z práce je překážkou v práci na jeho straně, při které mu **nepřísluší náhrada mzdy nebo platu** (zákon ji ani výslovně neřeší).

Ačkoliv v daném případě nejde o posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu zaměstnance v rámci pracovnělékařských služeb, není vyloučeno, že **pokud to bude situace umožňovat, může si zaměstnavatel k případu přizvat též poskytovatele pracovnělékařských služeb**, aby mu z medicínského hlediska sdělil, jak vážný je stav nemocného zaměstnance, a podpořil ho tak v jeho postupu.

22. PRÁVNÍ DŮSLEDKY ZPĚTNÉHO UKONČENÍ DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNANCE

Datum přijetí: 23. 11. 2012

Právní úprava: § 59 odst. 1 písm. j) ZNP

Popis problému:

V praxi se stává, že dočasně práce neschopný zaměstnanec **se nedostaví bez vážného důvodu ke svému ošetřujícímu lékaři na předepsanou kontrolu zdravotního stavu** a lékař na to reaguje dle ustanovení § 59 odst. 1 písm. j) ZNP tak, že ke dni plánované kontroly (a tedy zpravidla **zpětně**, po zjištění, že na straně zaměstnance neexistovaly vážné důvody k nedostavení se na kontrolu) **dočasnou pracovní neschopnost ukončí**.

K zaměstnavateli se tato informace dostane často se zpožděním, na základě jeho dotazu adresovaného ošetřujícímu lékaři, protože **zaměstnanec o tom buď neví, nebo tuto informaci v rozporu se svojí zákonnou povinností zaměstnavateli nesdělí**. Kolegium řešilo v této souvislosti **pracovněprávní důsledky popsané situace, a to zejména ve vztahu k posuzování této doby** (neplacené volno, nebo neomluvená absence?).

Stanovisko

Pokud ošetřující lékař ukončí zpětně dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance, protože tento neprokázal existenci vážných důvodů, které by mu bránily dostavit se ke kontrole zdravotního stavu, **postupoval v souladu se zákonem**.

Ačkoliv v důsledku rozhodnutí lékaře o ukončení dočasné pracovní neschopnosti přestane být určitá doba překážkou v práci z titulu nemoci zaměstnance, **nelze hovořit o jeho neomluvené absenci a nepřichází tedy ani v úvahu, že by zaměstnavatel v souvislosti s tím mohl absenci v zaměstnání považovat dokonce za porušení „pracovní kázně“ zaměstnancem**. Jde o zákonem neupravenou překážku v práci na straně zaměstnance bez práva na náhradu mzdy nebo platu.

Jakmile se zaměstnanec dozví o zmíněném rozhodnutí lékaře a tedy o ukončení své dočasné pracovní neschopnosti, **je povinen neprodleně nastoupit do práce. Pokud tak neučiní, jde již o neomluvenou absenci, a to bez ohledu na to, jestli zaměstnavatel byl o takovém rozhodnutí již informován.** Ostatně takovou oznamovací povinnost má vůči němu sám zaměstnanec dle ustanovení § 64 odst. 1 písm. p) ZNP.

DOVOLENÁ

23. NEVYČERPANÁ DOVOLENÁ A JEJÍ PŘEVOD DO DALŠÍCH LET

Datum přijetí: 23. 11. 2012

Právní úprava: § 218 ZP

Popis problému:

V souvislosti se změnami provedenými novelou ZP s účinností od 1. 1. 2012 se v odborné literatuře objevil **názor, že pokud nebude dovolená za kalendářní rok vyčerpána zaměstnancem do konce příštího kalendářního roku**, aniž by šlo zároveň o případy dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, čerpání mateřské dovolené nebo čerpání rodičovské dovolené (viz ustanovení § 218 odst. 4 ZP), **tato dovolená sice nezaniká, ale zároveň se ani nepřevádí do přespříštího (třetího) kalendářního roku a není ji tedy možné čerpat.**

Podle tohoto názoru může k čerpání dovolené v přespříštím roce dojít jen **prostřednictvím institutu náhrady škody**, tedy že zaměstnanec bude žalovat zaměstnavatele na náhradu škody za neurčení čerpání dovolené v zákonem předpokládaném termínu a zaměstnavatel tuto škodu odčiní ve smyslu ustanovení § 269 ZP **uvedením v předešlý stav**. Zmíněné právo zaměstnance na náhradu škody se přitom promlčuje dle pravidel obsažených v OZ.

Stanovisko:

S výše uvedeným názorem **Kolegium nesouhlasí**. Je pravda, že může být pochybnost o tom, co se s nevyčerpanou dovolenou z minulého kalendářního roku děje, jestliže **nebyla vyčerpána** (zaměstnavatel ani zaměstnanec ji neurčili k čerpání) **ani do konce roku následujícího (druhého) a zaměstnanec nebyl nemocen ani nečerpal mateřskou nebo rodičovskou dovolenou**. ZP sice výslovně neříká (a podle názoru Kolegia ani nemusí říkat), že se dovolená převádí do dalšího (tedy přespříštího, třetího) kalendářního roku, ale **toto právo zaměstnance trvá a není důvodu o takovém důsledku pochybovat**.

Z právní úpravy **nelze dovozovat, že by měla nevyčerpaná část dovolené uplynutím druhého kalendářního roku zaniknout nebo že by její čerpání přicházelo v úvahu už jen přes institut náhrady škody** způsobené zaměstnavatelem (porušením jeho povinnosti). **Účelem dovolené totiž je, aby byla skutečně čerpána**.

Protože právo zaměstnance na dovolenou trvá i nadále (a ani se nepromlčuje, protože to není právo materiální), **trvá rovněž právo a současně povinnost zaměstnavatele tuto dovolenou určit zaměstnanci k čerpání**. V eventuelním třetím roce trvání práva na dovolenou zůstává právo určit si čerpání dovolené též zaměstnanci. Kolegium se neztotožňuje s názorem, **že dotčené právo zaměstnanec ztrácí uplynutím druhého kalendářního roku**.

Je možné poukázat na to, že ve stejném duchu se vyjádřilo také MPSV ve své tiskové zprávě ze dne 2. 11. 2012, kde připouští, že v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatelem nebo nevyužití práva zaměstnancem **může dojít ke kumulaci dovolené za více let**.

V této souvislosti nelze opomenout, že pokud zaměstnavatel nesplní svoji povinnost a neurčí zaměstnanci **čerpání nevyčerpané dovolené tak, aby jím byla vyčerpana nejpozději do konce příštího (následujícího) kalendářního roku**, hrozí mu až na výjimky postih od orgánu inspekce práce **za přešůpek nebo správní delikt na úseku dovolené** ve smyslu ustanovení § 16 a § 29 ZIP, a to pokuta až do výše **200.000,- Kč**.

24. PŘEVOD DOVOLENÉ A MOŽNOST ODCHÝLENÍ SE

Datum přijetí: 4. 4. 2013

Právní úprava: § 4b a § 218 ZP

Popis problému:

Již na svých minulých jednáních v Týnci nad Sázavou (listopad 2012) a Mladé Boleslavi (únor 2013) se Kolegium zabývalo v souvislosti s možností zaměstnavatele odchýlovat se od právní úpravy (viz ustanovení § 4b ZP) **otázkami týkajícími se dovolené**.

Šlo konkrétně o to, zdali se lze dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem odchýlit od pravidel obsažených v ustanovení § 218 odst. 1 a 2 ZP, tedy povinnosti zaměstnavatele **určit zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby ji zaměstnanec vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo**, ledaže by mu v tom bránily překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody, resp. od povinnosti zaměstnavatele, aby **zaměstnanci až na zákonem uvedené výjimky určil čerpání nevyčerpané dovolené tak, aby jím byla vyčerpana nejpozději do konce tohoto příštího (následujícího) kalendářního roku**.

Kolegium se k této otázce vrátilo a znovu diskutovalo, **zdali zaměstnanec může zaměstnavatele jeho základní povinnosti určit čerpání dovolené zprostit tím, že jej požádá o převedení dovolené do druhého kalendářního roku, ačkoliv nejsou naplněny důvody, s nimiž zákon převod spojuje** (naléhavé provozní důvody či překážky v práci na straně zaměstnance).

Stanovisko:

Podle názoru Kolegia **lze postupovat podle ustanovení § 4b odst. 1 ZP a odchýlit se ve prospěch zaměstnance**, protože kategoričnost ustanovení § 218 odst. 1 stejného právního předpisu je jednostranná (jde o relativní kogentnost) a odchýlením se od citované povinnosti **se zaměstnavatel ani zaměstnanec neprotiví žádnému veřejnému zájmu**.

Nic nebrání tomu, aby zaměstnavatel – samozřejmě nikoliv plošně, ale na základě individuální žádosti – takovýto převod dovolené zaměstnanci povolil, **i kdyby to nebylo zdůvodněno jeho naléhavými provozními důvody nebo překážkami v práci na straně zaměstnance**.

25. HROMADNÉ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

Datum přijetí: 24. 11. 2012

Právní úprava: § 220 ZP

Popis problému:

ZP upravuje ve svém ustanovení § 220 hromadné čerpání dovolené. V praxi pořád **existují dohady, čím vším se liší hromadné určení čerpání dovolené od nařizování dovolené zaměstnancům individuálně** a nakolik lze (je nutné) uplatnit na tuto dovolenou např. společná ustanovení ZP o dovolené. Kolegium bylo požádáno, **aby tyto rozdíly výkladově vymežilo**.

Stanovisko:

Mezi dovolenou určenou zaměstnancům zaměstnavatelem hromadně a individuálně **je rozdíl ve způsobu oznámení jejího čerpání** (u hromadného čerpání jde o oznámení blíže neurčenému počtu zaměstnanců, tedy provedeného hromadným způsobem, například vývěskou, kdežto varianta individuálního čerpání dovolené se vztahuje ke konkrétnímu zaměstnanci jejím písemným oznámením podle ustanovení § 217 odst. 1 věta poslední ZP), **v povinnostech vůči zástupcům zaměstnanců** (jen k hromadnému určení čerpání dovolené potřebuje zaměstnavatel dohodu s odborovou organizací nebo souhlas rady zaměstnanců, pokud u něho působí), **ve vazbě na důvody čerpání** (hromadné čerpání dovolené je výslovně vázáno na nezbytné provozní důvody na straně zaměstnavatele) a konečně **v maximální délce** (délka hromadně určené dovolené je omezena maximálně 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny).

Také na hromadné určení čerpání dovolené se vztahují společná ustanovení ZP o dovolené, tedy mj. pravidlo, že je tak třeba učinit písemně (i když hromadně), a alespoň 14 dnů předem.

Další související

- **Pracovní pohotovost a dovolená (resp. svátek)**
viz stanovisko č. 12

ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY

26. JINÁ VHODNÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY

Datum přijetí: 4. 4. 2013

Právní úprava: § 241 odst. 2 ZP

Popis problému:

Ve svém ustanovení § 241 odst. 2 **povínuje ZP zaměstnavatele vyhovět žádosti určitých zaměstnanců** (mj. pečujících o dítě mladší než 15 let nebo těhotných zaměstnankyň) **o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby**, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby může spočívat též v **jiném jejím rozvržení či rozvrhu směn**.

Kolegiu byla položena následující otázka: Pokud zaměstnavatel takové žádosti o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby vyhoví, protože mu v tom nebrání vážné provozní důvody, ale **po čase u něho takové důvody vzniknou a je nucen rozvržení (rozvrh) změnit, má právo učinit to jednostranně při prokázání těchto důvodů?**

Stanovisko:

Dle názoru Kolegia **takové právo zaměstnavatel má**. Zákoník práce vychází ve svém ustanovení § 81 odst. 1 ze zásadního pravidla, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, přičemž určí též začátek a konec směn. **Ustanovením § 241 odst. 2 ZP může být zaměstnavatel v tomto právu za určitých podmínek toliko omezen**, přičemž rozhodující je (ne)existence vážných provozních důvodů.

K jiné vhodné úpravě stanovené týdenní pracovní doby v podobě jiného jejího rozvržení (zařazení zaměstnankyně či zaměstnance do jiného typu rozvržení) či rozvrhu směn (například umožnění jejich odlišného začátku či konce) přistupuje zaměstnavatel **na základě žádosti zaměstnance, které je – pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody – povinen vyhovět**. Na rozdíl od kratší pracovní doby, kde nelze postupovat jinak než dohodou ve smyslu ustanovení § 80 ZP, **nedochází**

v tomto případě k žádnému ujednání, jehož změna by byla vázána na souhlas smluvních stran pracovního poměru.

Pokud bude proto prokázáno, že na straně zaměstnavatele vznikly vážné provozní důvody, které mu nadále brání rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu podle jeho žádosti, **může pracovní dobu rozvrhnout jinak.** Musí ale dbát **principu dobrých mravů** (už s ohledem na to, o jaké kategorie zaměstnanců jde) a být i v tomto případě schopen obhájit existenci vážných provozních důvodů v případném soudním sporu.

NÁHRADA ŠKODY

27. NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU A PRACUJÍCÍ DŮCHODCE

Datum přijetí: 4. 4. 2013

Právní úprava: § 370 ZP

Popis problému:

Pokud utrpí zaměstnanec pracovní úraz nebo u něho bude zjištěna nemoc z povolání, je mu zaměstnavatel v rozsahu, ve kterém odpovídá za škodu tím vzniklou, povinen poskytnout mj. **náhradu za ztrátu na výdělků po dobu dočasné pracovní neschopnosti** (viz ustanovení § 370 ZP).

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci **ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle ustanovení § 192 ZP a plnou výší nemocenského.** Tato náhrada za ztrátu na výdělků přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělků před vznikem škody **i za dobu, kdy mu** v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (v tzv. karenční době) nenáleží nemocenské (podle právní úpravy platné před rokem 2009) nebo kdy mu podle ustanovení § 192 odst. 1 části věty druhé za středníkem ZP (tj. současné právní úpravy) **nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.**

Kolegium bylo dotázáno, jak postupovat ve vztahu k **poživateli starobního důchodu, který je současně zaměstnancem** a jemuž se podle ustanovení § 28 odst. 1 ZNP poskytuje nemocenské od 22. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti (od roku 2014 od 15. kalendářního dne) po dobu **nejvýše 63 (od roku 2014 nejvýše 70) kalendářních dnů**, nejdéle však do dne, jímž skončilo zaměstnání (podpůrčí doba). Po uplynutí této doby **může dočasná pracovní neschopnost trvat, ale pracujícímu starobnímu důchodci nebude náležet nemocenské** coby dávka nemocenského pojištění.

Stanovisko:

Jestliže účelem náhrady dle ustanovení § 370 ZP je odškodnit zaměstnanci ztrátu na výdělků, která mu vznikla během trvání dočasné pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, pak je zřejmé, že **mu přísluší i v době, kdy mu jen z důvodu kratší než obecné podpůrčí doby nepřísluší nemocenské.**

Byť právní úprava výslovně počítá v této souvislosti s absencí nemocenského a tedy (v současnosti) **poskytováním náhrady za ztrátu na výdělků do výše průměrného výdělků před vznikem škody** jen v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance ve smyslu ustanovení § 192 odst. 1 ZP, **nelze jiný závěr připustit ani pro dobu po uplynutí podpůrčí doby 63 (od roku 2014 pak 70) kalendářních dnů ve vztahu k pracujícímu starobnímu důchodci.**

28. PRACOVNÍ ÚRAZ ODBOROVÉHO FUNKCIONÁŘE

Datum přijetí: 6. 2. 2013

Právní úprava: § 392 odst. 1 ZP

Popis problému:

Dle ustanovení § 392 odst. 1 ZP platí, že „fyzickým osobám plnícím veřejné funkce a funkcionářům odborové organizace **odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní ten, pro koho byli činni**; fyzické osoby a funkcionáři odpovídají za škodu tomu, pro koho byli činni.“. Kolegiu byla položena otázka, **ve kterých případech je subjektem**, pro kterého jsou činní funkcionáři odborové organizace, **zaměstnavatel a vzniká tedy jeho případná odpovědnost za pracovní úraz těchto funkcionářů.**

Stanovisko:

Aby byl zaměstnavatel odpovědný funkcionáři odborové organizace za škodu způsobenou jeho (pracovním) úrazem, musí se zmíněné fyzické osobě přihodit úraz v rámci výkonu funkce **při takové činnosti, která je zjevně činností pro zaměstnavatele.** Takovou činností (plněním pracovních úkolů) je ze zákona **činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace** (§ 273 odst. 2 ZP), i když jde v praxi o případy jen zcela výjimečné. Za plnění pracovních úkolů lze označit též činnost spojenou **s prověrkami bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** (§ 108 odst. 5 ZP). V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je **školení organizované odborovou organizací pro zaměstnance zaměstnavatele** (§ 274 odst. 2 ZP). Naopak, za takovou činnost nelze považovat např. kolektivní vyjednávání jako proces vedoucí k uzavření kolektivní smlouvy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem.

Výše uvedené stanovisko je zároveň revizí stanoviska ze dne 12. 4. 2007, v němž se Kolegium vyslovalo v tom smyslu, že pokud člen odborové organizace nebo jejího orgánu vykonává činnost **v souladu s působností odborové organizace, která vyplývá ze zákona nebo kolektivních smluv, jedná se o plnění pracovních úkolů ve smyslu § 273 odst. 2 ZP** a úraz, k němuž při této činnosti dojde, je tedy **úrazem pracovním**. Tento dřívější závěr považuje Kolegium za již překonaný.

Další související

- **Odškodnění pozůstalých podle zákoníku práce a občanského zákoníku**
viz stanovisko č. 2

POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ

29. POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ PŘI SKONČENÍ DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE

Datum přijetí: 6. 2. 2013

Právní úprava: § 313 ZP

Popis problému:

Po novele ZP s účinností od 1. 1. 2012 **má zaměstnavatel dle ustanovení § 313 odst. 1 tohoto právního předpisu povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání rovněž při skončení pracovněprávního vztahu na základě dohody o provedení práce.** Tato povinnost není přitom vázána na skutečnost, zdali byl z titulu takové dohody zaměstnanec účasten důchodového a nemocenského pojištění (od této účasti se odvíjí mj. nárok na podporu v nezaměstnanosti).

Zaměstnavatelé přistupují v praxi k plnění této povinnosti **různými způsoby**. Někteří ji vůbec neřeší a **odmítají ji plnit pro její bezúčelnost**, někteří vydávají zaměstnancům potvrzení o zaměstnání při skončení dohody o provedení práce **jen na jejich žádost** a konečně, někteří **ho vydávají či dokonce posílají zaměstnancům** prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Kolegium se zabývalo tím, **jaký má uvedená povinnost vlastně význam a jaký postih hrozí zaměstnavateli za její případné nesplnění**.

Stanovisko:

Povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení dohody o provedení práce **má jen zcela omezený význam a smysl**. Účelné a pro zaměstnance potřebné je uvedené potvrzení pouze v těch případech, **kdy byl v rámci tohoto pracovněprávního vztahu důchodově pojištěn** (např. pro účely podpory v nezaměstnanosti). Tzv. „zápočtový list“ má význam též **ve vztahu ke srážkám ze mzdy (odměny)**, údaje o nichž jsou jinak povinnou náležitostí potvrzení o zaměstnání. Odměna z dohody o provedení práce je však příjmem, ze kterého lze srážet v praxi **jen zcela výjimečně podle ustanovení § 145 odst. 2 písm. a) ZP** (tedy například na základě dohody o srážkách uzavřené dle ustanovení § 327 tohoto právního předpisu k úhradě dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli), **nikoli však podle ustanovení § 299 odst. 1 OSŘ, které pro výkon rozhodnutí či exekuci srážkám podrobuje toliko odměnu z dohody o pracovní činnosti**.

Nevydáním potvrzení o zaměstnání při skončení dohody o provedení práce se zaměstnavatel dopouští sice porušení své zákonné povinnosti, **s ohledem na minimální společenskou nebezpečnost takového jednání nelze ale hovořit o přestupku nebo správním deliktu, za který by mu měl orgán inspekce práce uložit pokutu**.

Kolegium se v rámci svých možností zasadí o to, aby **výše uvedená povinnost byla některou z příštích novel ZP zrušena nebo upravena**.

OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE

30. KONTROLA ELEKTRONICKÉ POŠTY ZAMĚSTNANCE ZAMĚSTNAVATELEM

Datum přijetí: 6. 2. 2013

Právní úprava: § 316 ZP

Popis problému:

Na Kolegiu byla diskutována rovněž otázka, **zdali je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat obsah pracovních emailů zaměstnanců za účelem kontroly využívání pracovní doby nebo při podezření, že obsah elektronické pošty je závadný** a jsou jimi porušovány povinnosti vyplývající z pracovněprávních či jiných právních předpisů.

Stanovisko:

O možnosti zaměstnavatele kontrolovat případně elektronickou poštu zaměstnance (jeho pracovní emaily posílané z elektronické adresy v majetku zaměstnavatele) **se zmiňuje ZP výslovně ve svém ustanovení § 316 odst. 2 a 3**. S ohledem na ochranu soukromí zaměstnance a zásadu proporcionality, která je jednou ze základních zásad souvisejících s ochranou osobních údajů, dospělo Kolegium k závěru, že **zaměstnavatel nemůže takovou kontrolu provádět za účelem zjištění, zda zaměstnanec plní svoji povinnost využívat pracovní dobu k vykonávání svěřených prací** (viz ustanovení § 301 písm. b) ZP). Plnění této povinnosti zaměstnancem si totiž musí „pohlídat“ příslušný vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele v rámci svých pravomocí.

Naproti tomu, pokud má zaměstnavatel **důvodné podezření, že zaměstnanec zneužívá elektronické pošty např. k trestné činnosti nebo jinak ohrožuje jeho důležité zájmy či majetek**, je v těchto případech za účelem ochrany svých práv oprávněn kontrolovat též obsah poslaných a doručených emailů a **vyhodnotit jejich závadnost**. V tomto případě **nejde o zavedení nějakého (trvalého) kontrolního mechanismu ve smyslu ustanovení § 316 odst. 2 a 3 ZP, ale o kontrolu ad hoc, opírající se o důvodné podezření zaměstnavatele a směřující k ochraně jeho práv**, která by v opačném případě mohla být zásadním způsobem poškozena. Samozřejmě, lze jen doporučit, aby **byl zaměstnanec o této kontrole informován či jí byl přímo přítomen**.

ZVLÁŠTNÍ POVAHA PRÁCE

31. PRÁCE Z DOMU (HOME OFFICE)

Datum přijetí: 6. 2. 2013

Právní úprava: § 317 ZP

Popis problému:

Jak vyplývá z ustanovení § 2 odst. 2 ZP, **závislá práce je práce vykonávaná zaměstnancem na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě**. S eventualitou výkonu práce zaměstnancem na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele, přitom ZP výslovně počítá ve svém ustanovení **§ 317**, a to pro případ, že zaměstnanec na takovém místě vykonává sjednanou práci **za dohodnutých podmínek v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje**.

V této souvislosti byla Kolegiu popsána následující situace. Se zaměstnancem je dohodnuto, že **bude pracovat 5 dnů v týdnu, z toho 2 dny na pracovišti zaměstnavatele** (pondělí a úterý) **a 3 dny doma** (středa, čtvrtek a pátek), **a to v době, kterou si sám rozvrhuje**. Týdenní pracovní doba zaměstnance činí 40 hodin a zaměstnanec je odměňován měsíční mzdou. **Na dny, kdy zaměstnanec pracuje doma, případně svátek**. Kolegium bylo požádáno o zodpovězení těchto otázek:

- Bude se na zaměstnance vztahovat v tomto případě pravidlo obsažené v ustanovení **§ 317 písm. c) ZP**, tedy pravidlo, že mu **nepřísluší mj. náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek**, tzn. že pokud nebude zaměstnanec ve svátek pracovat, nebude mu vyplacena náhrada mzdy?
- Pokud je odpověď na předchozí otázku kladná, **je možné smluvně ošetřit** (odchýlit se od ZP), **že zaměstnanci bude v těchto případech náhrada mzdy stejně příslušet** (obdoba právní úpravy obsažené v ustanovení § 115 odst. 3 ZP)? Jestliže by to bylo možné, má takové ujednání **nějaké daňové dopady**?

V návaznosti na diskusi o práci z domova (home office) členové Kolegia diskutovali rovněž o tom, **jak upravit skutečnost, že bydliště zaměstnance** (místo, odkud bude práci též vykonávat) **není v místě, které s ním bylo sjednáno jako místo výkonu práce** v pracovní smlouvě nebo při jmenování na vedoucí pracovní místo.

Stanovisko:

Pravidlo obsažené v ustanovení § 317 písm. c) ZP **se týká jen případu, kdy zaměstnanec ve svátek pracuje**. Pokud po zaměstnanci práce ve svátek vyžadována není (a v některých případech ani být nemůže), přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku, jak to stanoví § 115 odst. 3 ZP. **V daném případě je ale zaměstnanec odměňován měsíční mzdou, která mu zpravidla přísluší jak za práci ve svátek v obvyklý pracovní den, tak i tehdy, jestliže mu práce v důsledku svátku odpadne (nekoná ji)**.

ZP předpokládá, že na výkonu práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, se **zaměstnavatel se zaměstnancem musí dohodnout** (zaměstnanec nemůže být k takovému režimu jednostranně zaměstnavatelem nucen). Předmětem takové dohody je **i vymezení onoho jiného místa**, stejně jako podmínek pro výkon práce z něho. Pokud by šlo o místo, které se nachází mimo rámec vymezení místa výkonu práce zaměstnance v pracovní smlouvě nebo v souvislosti s jeho jmenováním na vedoucí pracovní místo, **je taková dohoda současně dohodou o změně obsahu pracovního poměru (rozšíření místa výkonu práce)**. Ostatně ZP ve svém ustanovení § 34 odst. 1 písm. b) počítá s tím, že místo výkonu práce jako podstatná náležitost pracovní smlouvy (což dle ustanovení § 38 odst. 2 téhož právního předpisu platí i pro pracovní poměr založený jmenováním) **může být vymezeno kumulativně, na vícero místech** (jako místa výkonu práce).

V této souvislosti lze odkázat též na **stanoviska Kolegia ze dne 2. 2. 2010, 20. 4. 2010, 1. 2. 2012 a 11. 4. 2012**, dle kterých lze se zaměstnancem sjednat více pravidelných pracovišť pro účely cestovních náhrad, avšak **v různých dnech**. Respektive, pokud se zaměstnanec (ať už formálně, či neformálně) dohodl se svým zaměstnavatelem, že bude v určitém rozsahu vykonávat práci z domu (z místa svého bydliště), **nejde z logiky věci uvažovat o tom, že by byl na pracovní cestě** (včetně cesty mimo pravidelné pracoviště), protože **zaměstnanec nikam necestuje**, naopak se nachází na místě, odkud by jeho případná pracovní cesta nebo cesta do zaměstnání mohla začínat.

DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ

32. DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ ZAMĚSTNANCEM ZAMĚSTNAVATELI

Datum přijetí: 6. 2. 2013

Právní úprava: § 337 ZP

Popis problému:

Kolegium bylo dotázáno, zdali v případě **doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli** platí analogicky pravidlo týkající se doručování v opačném směru a obsažené v ustanovení § 334 odst. 3 ZP (pro osobní doručení) a § 336 odst. 4 ZP (při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb), tedy že **písemnost se považuje za doručenu také tehdy, když adresát její přijetí odmítne**.

Stanovisko:

Právní úprava doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli se omezuje toliko na **§ 337 ZP**. O osobním doručení se zmiňuje v prvním odstavci, o doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb dokonce vůbec. To samo o sobě ale **nevede k tomu, že by se mohla analogicky uplatnit právní úprava vztahující se k doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci**.

Vyjma doručování písemností zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, které je v ZP upraveno přímo a výslovně, je nutné vycházet z principu spojeného s občanskoprávní úpravou, tj. principu, že **písemnost (projev vůle) je adresátu doručena, jakmile se dostala do sféry jeho dispozice**. Tím je dle judikatury Nejvyššího soudu České republiky nutné rozumět **možnost adresáta seznámit se s jejím obsahem** (viz např. jeho rozhodnutí ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005). Není přitom nezbytné, aby se adresát skutečně s obsahem písemnosti (právního úkonu) seznámil, **dostačuje, že měl objektivně příležitost tak učinit**.

Takový účinek **nastane nepochybně i v případě, kdy zaměstnavatel při osobním doručení nebo při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb přijetí písemnosti odmítne**.

33. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Datum přijetí: 23. 11. 2012

Právní úprava: § 338 odst. 2 ZP

Popis problému:

Kolegium se opakovaně zabývalo **rozsahem, v němž přecházejí práva a povinnosti z kolektivní smlouvy na přejímajícího zaměstnavatele**. Předmětem diskuse se stal zejména závěr vyplývající z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. **21 Cdo 2843/2006**, dle kterého dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, přebírá přejímající zaměstnavatel vůči přecházejícím zaměstnancům vždy také závazky dosavadního zaměstnavatele z kolektivní smlouvy upravující **individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jestliže z nich vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců (tzv. normativní závazky)**.

Spornou však byla otázka, zda na právního nástupce přecházejí též **práva a povinnosti z obligačních (smluvněprávních) závazků**, z nichž práva (nároky) jednotlivých zaměstnanců nevznikají (úprava hromadných pracovních podmínek zaměstnanců, např. v oblasti BOZP, nebo vzájemných vztahů smluvních stran).

Stanovisko:

Kolegium má za to, že přejímající zaměstnavatel je **povinen dodržovat též nenormativní (obligační) závazky vyplývající z kolektivní smlouvy uzavřené u dosavadního zaměstnavatele**, a to rovněž vůči odborové organizaci, která u něho bude po přechodu práv a povinností nadále působit. Jde např. o závazky týkající se postupu při realizaci práva na informování či projednání nebo vyžádání si předchozího souhlasu odborové organizace, stejně jako např. dohodnutý rozsah, v němž je plněna povinnost zaměstnavatele vytvořit na svůj náklad **podmínky pro řádný výkon činnosti odborové organizace** ve smyslu ustanovení § 277 ZP, pokud je to v podmínkách přejímajícího zaměstnavatele reálné.

Ustanovení § 338 odst. 2 ZP výslovně uvádí, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele **v plném rozsahu**. Plný rozsah tak **nelze omezit na částečný rozsah**. Navíc, od 1. 1. 2012 bylo zmíněné ustanovení ZP výslovně doplněno tak, že práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele **na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku**. Ani z tohoto dovětku žádné omezení okruhu přecházejících závazků nevyplývá.

Nelze ovšem vyloučit, že některé obligační (smluvněprávní) závazky **nebude dále možné plnit** (např. v důsledku skutečnosti, že odborová organizace nebude u právního nástupce působit). V takovém případě bude postupováno podle ustanovení § 575 občanského zákoníku o **zániku závazků z důvodu nemožnosti plnění**.

-
- **Rozsah práce konané dle dohody o provedení práce, resp. sjednání doby trvání pracovního poměru, a přechod práv a povinností**
viz stanovisko č. 11

LÉKAŘSKÝ POSUDEK

**34. POVAHA LÉKAŘSKÉHO POSUDKU VYDANÉHO POSKYTOVATELEM
PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB**

Datum přijetí: 23. 11. 2012

Právní úprava: § 42 a násl. ZSZS, § 41 odst. 1 písm. a), b) a f), § 52 písm. d) a e) a § 56 odst. 1 písm. b) ZP

Popis problému:

Zákoník práce **v souvislosti s převedením zaměstnance na jinou práci** (viz ustanovení § 41 odst. 1 písm. a), b) a f) tohoto právního předpisu) **nebo rozvázáním pracovního poměru** (výpovědí ze strany zaměstnavatele dle ustanovení § 52 písm. d) a e) ZP a okamžitým zrušením ze strany zaměstnance dle ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) ZP) **počítá s existencí lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb jako s podkladem pro takový postup.**

V odborné literatuře se objevil **názor, že lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb** (stejně jako rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) **je jen nezávazným „dobrozdáním“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho způsobilosti k práci**, z něhož nemůže např. soud při svém rozhodování vycházet. V případě pochybností o správnosti lékařského posudku nebo v případě jeho neurčitosti či nesrozumitelnosti je třeba naplnění důvodu pro převedení zaměstnance na jinou práci nebo rozvázání pracovního poměru **postavit najisto dokazováním, zejména prostřednictvím znaleckých posudků.**

Výše popsaný odborný názor jde dokonce až tak daleko, že **připouští, že případná zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k práci bude poprvé zkoumána až v soudním řízení** a že převedení zaměstnance na jinou práci nebo rozvázání pracovního poměru **nebudou neplatné jen proto, že tak zaměstnavatel či zaměstnanec činili bez existence lékařského posudku** či rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.

Stanovisko:

Kolegium se ztotožňuje s názorem, že posudkový závěr obsažený v lékařském posudku (rozhodnutí příslušného správního orgánu) **je možné a někdy přímo nutné přezkoumat v rámci občanskoprávního řízení o neplatnost právního úkonu, a to prostřednictvím znaleckého posouzení.** To ostatně vyplývá z dosavadní judikatury jak Nejvyššího správního soudu, tak Ústavního soudu. **Odmítá ale názor, že zmínka o takovém lékařském posudku (rozhodnutí) v příslušných ustanoveních ZP je obsoletní,** nemá žádný význam a že k převedení zaměstnance na jinou práci nebo rozvázání pracovního poměru může v dotčených případech dojít i bez existence takového podkladu.

Jak vyplývá z právních předpisů upravujících pracovnělékařské služby včetně posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci (především pak ze ZSZS), **lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb má nepopíratelný význam, právní úprava s ním spojuje zcela zásadní účinky** (zaměstnavatel je povinen posudkový závěr respektovat a postupovat podle něho při zařazování zaměstnanců k výkonu práce, což odpovídá též jeho obecné povinnosti dle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) ZP) a **nelze na něho nahlížet jen jako na nezávazné posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce,** jehož absence sama o sobě nebrání zaměstnavateli či zaměstnanci postupovat tak, jak jim vyhovuje.

Dle názoru **Kolegia je třeba rozlišovat dvě věci, a to jednak existenci lékařského posudku (rozhodnutí správního orgánu) jako předpokladu k převedení zaměstnance na jinou práci nebo rozvázání pracovního poměru, a jednak jeho možné napadení v rámci soudního řízení.** Též s ohledem na důsledky spojené s převedením zaměstnance na jinou práci nebo rozvázáním pracovního poměru **nutno odmítnout závěr, že by zaměstnavatel nebo zaměstnanec mohli sami, bez příslušného medicínského posouzení formou lékařského posudku, rozhodnout, že je dán důvod k výše zmíněnému postupu** a spoléhat na to, že se jejich laický „odhad“ potvrdí dodatečně v případném soudním sporu.

35. ÚČINKY LÉKAŘSKÉHO POSUDKU A VSTUPNÍ LÉKAŘSKÁ PROHLÍDKA

Datum přijetí: 6. 2. 2013

Právní úprava: § 44 odst. 4 písm. b) a § 59 odst. 1 ZSZS, § 41 odst. 1 písm. a), b) a f), § 52 písm. d) a e) a § 56 odst. 1 písm. b) ZP

Popis problému:

V souvislosti s novou právní úpravou pracovnělékařských služeb **se objevil názor, že pracovní poměr mezi zaměstnancem nebo zaměstnavatelem nemůže vzniknout** (a s účinností od 1. 4. 2013, po novele ZSZS, nemůže být mezi nimi uzavřena pracovní smlouva nebo nemůže dojít ke jmenování fyzické osoby na vedoucí pracovní místo), **dokud lékařský posudek ze vstupní lékařské prohlídky o zdravotní způsobilosti fyzické osoby k práci nenabude právních účinků.**

Protože dle ustanovení § 44 odst. 4 písm. b) ZSZS právní účinky lékařského posudku se závěrem o zdravotní způsobilosti posuzované osoby „nastávají pro osobu, které byl předán, dnem, kdy končí platnost předcházejícího posudku, **nejdříve však dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na jeho přezkoumání** nebo dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku správním úřadem, který poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb“, znamenalo by to, že by lékařský posudek musel být vydán minimálně **10 pracovních dnů před vznikem pracovního poměru** (nyní před uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo).

Stanovisko:

Kolegium s takovým výkladem nesouhlasí, protože **jde proti smyslu právní úpravy a přináší pro praxi v některých případech zcela neřešitelný a zbytečný problém.**

Zájem jak zaměstnavatele, tak osoby ucházející se u něj o zaměstnání je ve vztahu k výsledku vstupní lékařské prohlídky stejný a vede k uzavření pracovního poměru. Ani jedna z těchto smluvních stran tedy **nepochybně nezamýšlí podat proti lékařskému posudku se závěrem „je zdravotně způsobilý/způsobilá“ návrh na jeho přezkoumání** ve lhůtě 10 pracovních dnů ode dne prokazatelného předání.

Zdravotní nezpůsobilost ze zákona nastává u osoby ucházející se o zaměstnání dle ustanovení § 59 odst. 1 písm. b) ZSZS tehdy, pokud se před vznikem pracovního poměru (s účinností od 1. 4. 2013 pak před uzavřením pracovního poměru, tj. před uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo) nepodrobí vstupní lékařské prohlídce. Podle názoru Kolegia **k vyloučení tohoto následku postačuje, jestliže bude posuzovaná osoba včas shledána poskytovatelem pracovnělékařských služeb zdravotně způsobilou k výkonu požadované práce, aniž by lékařský posudek již nabyl účinků** dle ustanovení § 44 odst. 4 písm. b) ZSZS.

Kolegium má zato, že **dotčený zákon musí být v tomto směru novelizován**, aby se předešlo dalším dohadům a právní úprava byla pokud možno jasná a odpovídala potřebám praxe.

Další související

- **Některé aspekty pracovnělékařských prohlídek**
viz stanovisko č. 19

ZÁKON O KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ

KOLEKTIVNÍ SPOR

36. DODATEK KE KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ A KOLEKTIVNÍ SPOR

Datum přijetí: 23. 11. 2012

Právní úprava: § 8 odst. 5 a § 10 ZKV

Popis problému:

Dle ustanovení § 10 ZKV **kolektivní spory podle tohoto zákona jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců.** Podle dalších ustanovení téhož zákona může být kolektivní spor řešen řízením před zprostředkovatelem, řízením před rozhodcem a v krajním případě též stávkou nebo výlukou.

Kolegium bylo dotázáno, **zda li lze výše uvedené** ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání a právní důsledky z toho vyplývající (včetně řízení před zprostředkovatelem nebo rozhodcem) **aplikovat i na spor o uzavření dodatku kolektivní smlouvy, jehož návrh byl předložen během doby platnosti a účinnosti již existující kolektivní smlouvy.**

Stanovisko:

Protože dle ustanovení § 8 odst. 5 ZKV platí, že **smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah a že při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy**, shodlo se Kolegium na tom, že pokud byla zmíněná možnost v kolektivní smlouvě dohodnuta (jak se též ve většině případů děje), **pak i v případě sporu o uzavření dodatku ke kolektivní smlouvě lze aplikovat stejné instituty řešení jako při uzavírání kolektivní smlouvy samotné.**

EXEKUČNÍ ČINNOST

37. SOUČINNOST ZAMĚSTNAVATELE PŘI EXEKUCI

Datum přijetí: 6. 2. 2013

Právní úprava: § 33 EŘ

Popis problému:

Zaměstnavatelé jsou často obesíláni žádostmi exekutorů o **poskytnutí součinnosti** ve smyslu ustanovení 33 EŘ, mj. o **sdělení čísla bankovního účtu, na který posílají svému zaměstnanci (povinnému) mzdu nebo plat**. Za nesplnění této povinnosti jim exekutoři s odkazem na ustanovení § 34 odst. 4 EŘ **hrozí uložením pořádkové pokuty** až do výše 50.000 Kč.

Kolegium bylo požádáno o názor, **jestli má zaměstnavatel vůči exekutorovi povinnost součinnosti, a pokud ano, tak za jakých podmínek**.

Stanovisko:

Z ustanovení § 33 a násl. EŘ, která jsou nadepsána „Součinnost třetích osob“, **nelze povinnost součinnosti zaměstnavatele vůči exekutorovi dovodit**. Přímo o plátcí mzdy se v žádném z těchto ustanovení nehovoří. Na některých místech textu jsou sice jako povinné subjekty zmíněny „právnícké a fyzické osoby“, **z kontextu ale vyplývá, že zaměstnavatel tím myšlen rozhodně není**.

Zaměstnavatele nelze považovat za právnickou nebo fyzickou osobu, která **rozhoduje o právech a povinnostech** (§ 33 odst. 1 EŘ) nebo která je zvláštním právním předpisem pověřena **vedením evidence osob a jejich majetku** nebo disponuje takovou evidencí s ohledem na předmět své činnosti (§ 33 odst. 3 EŘ). **Povinným subjektem není zaměstnavatel ani podle ustanovení § 33 odst. 4 EŘ**, které umožňuje exekutorovi požadovat sdělení čísla účtu dlužníka. Z charakteru zde vyjmenovaných subjektů (finanční instituce, notáři a advokáti) je zjevné, že číslem účtu dlužníka disponují **ze zcela jiných důvodů a za jiným účelem než zaměstnavatel**.

Požádat o součinnost, resp. o sdělení skutečností, které **mají význam pro exekuční řízení**, může exekutor zaměstnavatele ve smyslu obecného ustanovení § 128 OSŘ, kterého lze podpůrně použít. Tuto povinnost nelze ale chápat a vykládat tak, že exekutor bude po zaměstnavateli vyžadovat sdělení jakýchkoliv informací. **Musí odůvodnit, že požadované údaje mají zásadní souvislost s exekučním řízením, a jeho požadavek nesmí z tohoto logického rámce vybočit**. Mimo tento rámec je požadavek exekutora na sdělení např. telefonního čísla nebo elektronické adresy dlužníka, jak se v praxi bohužel běžně děje. Jenom proto, že soudní exekutoři se snaží za účelem rychlého vymožení dluhu získat co možná nejvíce informací, **nemůže zaměstnavatel porušit povinnosti stanovené mu jinými právními předpisy**, mj. zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Pokud jde o požadavek na **sdělení čísla účtu dlužníka coby zaměstnance**, je nutné upozornit, že po novele ZP s účinností od 1. 1. 2012 probíhá bezhotovostní výplata mzdy (platu) zaměstnanci na základě dohody s ním, přičemž zaměstnavatel posílá peněžní prostředky **na „jeden platební účet určený zaměstnancem“** (viz ustanovení § 143 odst. 1 ZP). Zaměstnavatel přitom **nemůže nijak zkoumat, zdali jde vůbec o platební účet, jehož majitelem je právě zaměstnanec jako povinný v exekučním řízení**. Svoji povinnost splní zaměstnavatel tím, že sdělí exekutorovi, u kterého bankovního ústavu je platební účet vedený. Je pak na exekutorovi samotném, aby si u této banky následně zjistil, jestli jde skutečně o platební účet zaměstnance (dlužníka).