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

**(přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV v Kolíně ve dnech 9. a 10. 11. 2018)**

**1. ZPĚTNÉ UZNÁNÍ DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI A ZÁKAZ VÝPOVĚDI**

* Až na výjimky nemůže dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru mj. **v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (jde o tzv. ochrannou dobu)**. Nejvyšší soud přitom už před lety judikoval, že zákaz výpovědi z pracovního poměru není porušen a rozvazovací právní jednání není neplatné, pokud **je zaměstnanci doručena výpověď z pracovního poměru a teprve následně je ošetřujícím lékařem vydáno rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, byť ke dni, který předchází datu doručení výpovědi** (dle ustanovení § 57 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, tak může ošetřující lékař učinit jen v případě, že pojištěnec nemohl navštívit ošetřujícího lékaře, nebo v jiných odůvodněných případech, nejvíce však 3 dny zpětně, déle jen s předchozím písemným souhlasem orgánu nemocenského pojištění).
* Jak postupovat v případě, že **k takovému rozhodnutí přistoupí ošetřující lékař sice až po „uplynutí“ výpovědní doby, ale vztáhne počátek dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance ke dni, který ještě do výpovědní doby spadá** (např. výpovědní doba má skončit 31. 10., rozhodnutí lékaře je datováno ke dni 1. 11. a jako datum vzniku dočasné pracovní neschopnosti je uvedeno 29. 10.)?

**Stanovisko**

* Pravidlo judikované Nejvyšším soudem **se musí uplatnit stejně i v tomto případě**. Bude-li tedy vydáno rozhodnutí ošetřujícího lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti až po dni, ke kterému má uplynout výpovědní doba, bez ohledu na to, k jakému dni lékař vztáhne počátek dočasné pracovní neschopnosti, **se právní úprava zákazu výpovědi** ve smyslu ustanovení § 53 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), **neuplatní a pracovní poměr skončí** v popisovaném případě ke dni 31. 10.

**2. VRÁCENÍ ODSTUPNÉHO**

* Podle 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**.
* Může se zaměstnavatel svého práva na vrácení odstupného **vzdát, resp. netrvat na tom, aby mu zaměstnanec odstupné v takovém případě vrátil**?

**Stanovisko**

* Již ve svém stanovisku ze dne 22. 10. 2010 (č. IV./9) se Kolegium vyjádřilo v tom smyslu, že „byť je zaměstnanec ze zákona povinen odstupné vrátit a zaměstnavatel má tedy odpovídající právo na jeho vrácení, **nelze vyloučit, že zaměstnavatel se rozhodne po zaměstnanci vrácení odstupného nepožadovat**, neboť takový postup zákon nezakazuje“. Takovou možnost připustil mezitím též Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 22. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013. Dovodil totiž, že pokud zaměstnavatel zaměstnance ujistí, že po něm nebude požadovat vrácení odstupného (ačkoliv by na vrácení odstupného nebo jeho poměrné části měl právo), **odporovalo by dobrým mravům, jestliže zaměstnavatel se přesto (v rozporu s ujištěním, které zaměstnanci poskytl) rozhodl nakonec požadovat vrácení odstupného (jeho poměrné části).**
* Nad rámec svého předchozího stanoviska Kolegium dodává, že aby měl zaměstnanec jistotu, že v případě navázání nového pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti ke svému dosavadnímu zaměstnavateli po něm nebude tento zaměstnavatel požadovat vrácení odstupného, **je vhodné, aby to bylo mezi smluvními stranami pokud možno ujednáno** a závazek zaměstnavatele nepožadovat po zaměstnanci vrácení odstupného byl předmětem nejlépe písemné dohody.

**3. PROBLÉMY SPOJENÉ S KONTEM PRACOVNÍ DOBY**

* Specifickým způsobem rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem je konto pracovní doby dle ustanovení § 86 a § 87 ZP. Může ho zavést jen zaměstnavatel odměňující mzdou, a to **buď prostřednictvím ujednání v kolektivní smlouvě, pokud u něho působí odborová organizace, nebo ustanovením vnitřního předpisu, jestliže u něho tito zástupci zaměstnanců nepůsobí**. Odměňování zaměstnanců zařazených do konta pracovní doby řeší ustanovení § 120 a § 121 ZP, a to formou tzv. **stálé mzdy**.
* Kolegium se na svém jednání zabývalo v souvislosti s kontem pracovní doby **následujícími otázkami**:

1. Pracovní dobu rozvrhne zaměstnavatel zaměstnancům zařazeným do konta pracovní doby na vyrovnávací období v délce 52 týdnů. **V průběhu vyrovnávacího období dojde ke změně rozvrhu pracovní doby**, s čímž jsou zaměstnanci seznámeni alespoň 1 týden předem. **Je zaměstnavatel povinen přepracovat rozvrh pracovní doby na celé vyrovnávací období tak, aby zaměstnancům vycházela v průměru stanovená týdenní pracovní doba**, tj. např. v únoru znovu komplexně rozvrhnout pracovní dobu do konce prosince, nebo může rozvrh pracovní doby měnit v libovolných časových úsecích?
2. Jak správně postupovat v situaci, kdy v průběhu vyrovnávacího období zaměstnavatel zjistí, že **je „fond pracovní doby“ zaměstnance na toto období připadající již naplněn** (z důvodu zvýšené poptávky v předchozích měsících)? **Lze zaměstnanci dále rozvrhovat pracovní dobu do konce vyrovnávacího období?**
3. Je nutné, **aby stálá mzda**, která je zaměstnanci vyplácena, **dosahovala výše minimální mzdy, resp. nejnižší úrovně zaručené mzdy?**
4. **Jak správně krátit stálou mzdu za směnu (či její část), kterou zaměstnanec neodpracuje z důvodu překážky v práci na jeho straně** (vyšetření u lékaře, svatba, apod.)?

**Stanovisko**

1)

* **Změna rozvrhu pracovní doby** provedená zaměstnavatelem v průběhu vyrovnávacího období konta pracovní doby **možná je**, ostatně ZP s tímto počítá ve svém ustanovení § 84. Aby ovšem dávalo vyrovnávací období smysl, je třeba pracovní dobu naplánovat **ve zbytku vyrovnávacího období, aby zaměstnanci byla rozvrhem naplněna stanovená týdenní (nebo sjednaná kratší) pracovní doba v průměru za týden**. Zaměstnavatel tak musí rozvrh na celé vyrovnávací období přeplánovat.

2)

* Délka vyrovnávacího období a délka týdenní pracovní doby jsou veličinami, jejichž součin určuje „fond pracovní doby“, který také zaměstnavatel využívající konta pracovní doby rozvrhuje zaměstnancům v něm zařazeným. **Není proto možné, aby zaměstnavatel při vědomí, že tento fond byl již naplněn, rozvrhoval dále zaměstnancům práci, ledaže by šlo o práci, kterou by bylo nutné po skončení vyrovnávacího období posoudit jako práci přesčas a jsou tedy splněny podmínky pro její nařízení nebo dohodu o ní**.

3)

* Vzhledem k tomu, že stálá mzda se zaměstnanci poskytuje ve výši **nejméně 80% (resp. 85%) jeho průměrného výdělku** a k jejímu vyrovnání s dosaženou mzdou zaměstnance (mzdou, na kterou vzniká zaměstnanci právo dle sjednaných, nebo stanovených podmínek) dochází až po skončení vyrovnávacího období, případně po skončení pracovního poměru, **nedávalo by smysl, aby se v jednotlivých měsících poměřovala s minimální mzdou, resp. nejnižší úrovní zaručené mzdy**. Může se tedy stát, že výše stálé (měsíční) mzdy bude nižší než měsíční sazba minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy, aniž by šlo ovšem ze strany zaměstnavatele o porušení právní povinnosti.

4)

* Dle názoru Kolegia se nabízejí dva možné způsoby krácení stálé mzdy – buď vypočtením hodinové částky ze stálé mzdy **podle pracovní doby** **rozvržené v příslušném kalendářním měsíci**, ve kterém zaměstnanec čerpal pracovní volno spojené s překážkou v práci, nebo zjištěním mzdové hodnoty jedné hodiny ze součtu všech stálých mezd **za celé vyrovnávací období**. Přichází též v úvahu vydělení stálé mzdy, koeficientem pro přepočet průměrného hodinového výdělku na průměrný měsíční výdělek (např. při 40 hodinové týdenní pracovní době je tento koeficient 173,92). S ohledem na možné velké rozdíly v počtu hodin rozvržených zaměstnanci v kontu pracovní doby do jednotlivých kalendářních měsíců **je vhodnější zpravidla druhý nebo třetí z uvedených způsobů**.

**4. PRÁCE VE DNECH PRACOVNÍHO KLIDU**

* V ustanovení § 91 odst. 3 vymezuje ZP **případy, kdy může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci výkon práce také ve dnech jeho nepřetržitého odpočinku v týdnu (jde o tzv. nutné práce)**. V ostatních případech nezbývá zaměstnavateli, než se na takovém výkonu práce se zaměstnancem dohodnout.
* Jedním z těchto případů jsou dle písmene d) zmíněného ustanovení zákona „**práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu**“. **Na které zaměstnance se vztahuje možnost zaměstnavatele nařídit jim výkon práce v této době?** Toliko na zaměstnance, kteří svým výkonem práce zajišťují nepřetržitý provoz zaměstnavatele a pracují v nepřetržitém pracovním režimu, nebo též na jiné zaměstnance s týmž druhem práce, pracující ale např. od pondělí do pátku ve třísměnném pracovním režimu? **Jak vyložit pravidlo, že jde o „záskok“ za zaměstnance, který se nedostavil na směnu**? Pouze tak, že to zaměstnavatel zjistí po začátku takové směny, nebo s tím může počítat předem (zaměstnanec se např. den předtím z důvodů stanovených zákonem ze směny omluvil a požádal o pracovní volno)?
* **Jak vyložit pojem „den nepřetržitého odpočinku v týdnu“** u zaměstnance, jehož pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně a v některých týdnech má zaměstnavatelem rozvrženy **třeba jen dvě směny**? Jsou v daném období dny nepřetržitého odpočinku v týdnu **všechny zbývající nepracovní dny, nebo toliko dny, které zaměstnavatel určí jako dny, ve kterých má zaměstnanec nepřetržitý odpočinek skutečně čerpat**?

**Stanovisko**

* Dle názoru Kolegia je nutné případ formulovaný slovy „práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu“ vyložit tak, že zaměstnavatel ho může využít opravdu **jen tehdy, pokud vědomost o absenci zaměstnance na směně zjistí až s jejím začátkem**. Nelze tedy jinému zaměstnanci nařídit práci v den jeho nepřetržitého odpočinku v týdnu v situaci, kdy informaci, že nedorazí na směnu (např. z důvodu překážky v práci), **oznámil zaměstnanec zaměstnavateli s předstihem a zaměstnavatel s tím mohl dopředu počítat**.
* Co se týče okruhu zaměstnanců, jimž by za splnění podmínek dle předchozího odstavce mohl zaměstnavatel nařídit práci v den jejich nepřetržitého odpočinku v týdnu, nelze dovodit, že by byl tento okruh omezen jen na zaměstnance, kteří svojí prací zajišťují nepřetržitý provoz zaměstnavatele a pracují v nepřetržitém pracovním režimu. **Zaměstnavateli tak nic nebrání v tom, aby uvedenou situaci řešil i ve vztahu k jinému zaměstnanci** (vykonávajícím práci např. v třísměnném pracovním režimu), samozřejmě za předpokladu, že bude dodržen druh práce sjednaný s ním v pracovní smlouvě.
* Kolegium má za to, že je třeba **rozlišovat „dobu odpočinku“**, kterou je dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) ZP doba, která není pracovní dobou, **a v jejím rámci pak dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu, resp. dny na které tento nepřetržitý odpočinek připadá**. Je na zaměstnavateli, aby zaměstnanci, jemuž podle rozvrhu směn připadá na týden menší počet pracovních dnů, **přesně určil, ve kterých ze zbývajících dnů spadajících obecně do doby odpočinku mu poskytuje nepřetržitý odpočinek v týdnu** v délce dle ustanovení § 92 ZP a na které dny tedy dopadá omezení nařídit zaměstnanci případnou práci přesčas ve smyslu ustanovení § 91 odst. 3 ZP. **Jen tyto dny lze označit za dny pracovního klidu**. V ostatních dnech už zaměstnavatel takovým omezením vázán není.
* To, co bylo uvedeno v předchozí odrážce, má zvláštní význam **u zaměstnavatelů odměňujících platem.** U nich přísluší za práci přesčas v dny nepřetržitého odpočinku v týdnu příplatek ve výši 50% průměrného hodinového výdělku, zatímco v ostatní dny je to 25% průměrného hodinového výdělku.

**5. KONTROLA NA PŘÍTOMNOST ALKOHOLU V TĚLE ZAMĚSTNANCE V DOBĚ PRACOVNÍ POHOTOVOSTI**

* Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout ve smyslu ustanovení § 95 ZP na pracovní pohotovosti, tedy na tom, že zaměstnanec bude na místě odlišném od pracovišť zaměstnavatele připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Držení pracovní pohotovosti s sebou nese i jistá omezení, z logiky věci **nemůže zaměstnanec v této době požívat alkohol nebo užívat jiné návykové látky, protože by tím popřel svoji připravenost k možnému požadovanému výkonu práce ze strany zaměstnavatele**.
* Má zaměstnavatel nějakou **možnost provádět kontrolu této skutečnosti** (např. orientačním vyšetřením dechu)? Lze takové právo a tomu odpovídající povinnost zaměstnance podrobit se výše popsanému vyšetření **sjednat** **a vyvodit z porušení takové povinnosti zaměstnancem nějaké pracovněprávní důsledky**?

**Stanovisko**

* Dle ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) ZPje zaměstnanec povinenmj.nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště a nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. **Zaměstnavatel má právo kontrolovat dodržování této povinnosti (např. provedením orientačního vyšetření dechu zaměstnance).**
* Vzhledem k tomu, že podstatou pracovní pohotovosti je dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) ZP připravenost zaměstnance k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána **nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn**, a že pracovní pohotovost může být zaměstnancem držena jen na místě s ním dohodnutém, každopádně ale **odlišném od pracovišť zaměstnavatele**, **nelze ze zákona dovodit oprávnění zaměstnavatele podrobit zaměstnance orientačnímu vyšetření dechu na přítomnost alkoholu v těle v době, kdy drží pracovní pohotovost**. Není nicméně vyloučeno, aby zaměstnavatel se zaměstnancem možnost takové kontroly v době pracovní pohotovosti **sjednal a na základě této dohody v případě důvodného podezření zaměstnance orientačnímu vyšetření dechu na přítomnost alkoholu v těle též podrobil**.
* Ať už zaměstnavatel zjistí přítomnost alkoholu v těle zaměstnance v době pracovní pohotovosti na základě své kontroly ve smyslu výše uvedeného, nebo dovodí tento závěr z výsledků orientačního vyšetření dechu provedeného při vstupu zaměstnance na pracoviště zaměstnavatele, kam byl povolán, **jde ze strany zaměstnance o porušení „pracovní kázně“**, které může vést případně k rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel může též **přehodnotit právo zaměstnance na odměnu za pracovní pohotovost**, pakliže bude zjevné, že zaměstnanec k výkonu práce připraven nebyl a zaměstnavatel by ho k výkonu práce pod vlivem alkoholu připustit ani nemohl.

**6. OČKOVÁNÍ ZAMĚSTNANCE A PORUŠENÍ „PRACOVNÍ KÁZNĚ“**

* Jaké důsledky nese zaměstnanec, který **odmítne očkování vztahující se k výkonu jeho práce**?

**Stanovisko**

* Je třeba rozlišovat, zdali jde o očkování, které předepisuje zaměstnanci v souvislosti s výkonem konkrétní práce právní předpis (**očkování povinné - zvláštní**), nebo o očkování, u kterého zaměstnavatel považuje toliko za „vhodné“, aby ho zaměstnanec absolvoval v zájmu své bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (**očkování dobrovolné**).
* Za povinné očkování lze považovat např. očkování **proti virové hepatitidě B na pracovištích s vyšším rizikem vzniku infekčních onemocnění** (jednotky intenzivní péče, laboratoře pracující s lidským biologickým materiálem, zařízení transfuzní služby, domovy pro seniory, domovy pro osoby se zdravotním postižením, atd.). Povinnost zaměstnance absolvovat takové očkování vyplývá z ustanovení § 106 odst. 4 písm. b) ZP, § 46 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a § 9 až 11a a § 16 vyhlášky č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů. Pokud by se zaměstnanec bez vážného důvodu takovému **očkování nepodrobil, dopouští se porušení „pracovní kázně“ s možným následkem rozvázání pracovního poměru**.
* Naopak, za porušení povinnosti nelze považovat případ, kdy zaměstnanec **odmítne očkování např. proti chřipce nebo klíšťové encefalitidě, které zaměstnavatel zaměstnanci nabízí jako službu v rámci zdravotní péče o zaměstnance, ale jejichž absolvování mu nemůže nařídit**.

**7. APLIKACE MINIMÁLNÍ MZDY**

* Kolegiu byl předložen **následující případ**: Zaměstnanec pracuje v pětidenním pracovním týdnu ve směnách dlouhých 8 hodin a je odměňován měsíční mzdou ve výši 12.200 Kč (jde o výši odpovídající v roce 2018 1. stupni nejnižší úrovně zaručené mzdy co do složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce). V měsíci září 2018 bylo 19 pracovních dnů a jeden svátek (to odpovídá 160 hodinám). Zaměstnanec čerpal v daném měsíci 10 dnů dovolené. **Průměrný hodinový výdělek**, který se používá při výpočtu náhrady mzdy za čerpání dovolené, byl u zaměstnance **nižší než minimální mzda, proto jej zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 357 odst. 1 ZP zvýšil na tuto úroveň**.
* Zaměstnavatel postupoval **při výpočtu poměrné části mzdy a náhrady mzdy za dobu čerpání dovolené** následovně:

Základní mzda: 12.200/160 = 76,25 Kč … 76,25 x 80 = 6.100 Kč

Náhrada mzdy: 73,20 x 80 = 5.856 Kč

Celkem za daný kalendářní měsíc = **11.956 Kč** (o 244 Kč méně než je minimální měsíční mzda, resp. nejnižší úroveň zaručené mzdy).

**Rozdíl mezi alikvotní mzdou na hodinu** (76,25 Kč) **a průměrným hodinovým výdělkem** (73,20 Kč) = 3.05 Kč.

* Z výše uvedeného výpočtu je patrné, že zaměstnavatel dodržel poměrnou část základní mzdy vypočítanou z minimální měsíční mzdy (nejnižší úrovně zaručené mzdy) stejně jako minimální výši průměrného hodinového výdělku. **Součet poměrné části mzdy a náhrady mzdy za dobu čerpání dovolené však přesto nedosahuje** **minimální měsíční mzdy** (nejnižší úrovně zaručené mzdy v měsíční sazbě).
* **Postupoval zaměstnavatel správně**, když průměrný výdělek pro účely výpočtu náhrady mzdy za dobu čerpání dovolené narovnal na minimální hodinovou mzdu? Pokud celková částka za měsíc nedosáhla v součtu poměrné části mzdy a náhrady mzdy výše měsíční minimální mzdy (nejnižší úrovně zaručené mzdy), **musí zaměstnavatel zaměstnanci rozdíl ve výši 244 Kč doplatit?**

**Stanovisko**

* Dle ustanovení § 5 odst. 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnanci, který **neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu** odpovídající stanovené týdenní pracovní době, **se měsíční sazby minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy snižují úměrně odpracované době**. Postup zaměstnavatele při zjištění poměrné části mzdy za měsíc září 2018 tomuto pravidlu odpovídá.
* Pokud jde o **narovnání průměrného výdělku na výši minimální mzdy** dle ustanovení § 357 odst. 1 ZP, **je třeba vycházet z toho, k čemu je průměrný výdělek potřeba a jakou má tedy formu** (hodinovou, nebo měsíční). Jestliže zaměstnavatel potřeboval spočítat náhradu mzdy za dobu čerpání dovolené, **jde bezpochyby o použití průměrného hodinového výdělku** jako základní formy a tedy o vazbu na částku minimální mzdy za hodinu, která v roce 2018 činí při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin 73,20 Kč. **I v tomto případě postupoval zaměstnavatel v souladu s právní úpravou**.
* S ohledem na výše uvedené lze konstatovat, že **zaměstnavatel použil** jak při výpočtu poměrné části mzdy, tak náhrady mzdy za dobu čerpání dovolené **odpovídající sazby minimální mzdy** (nejnižší úrovně zaručené mzdy). Skutečnost, že celková částka coby součet těchto dvou položek nedosahuje za kalendářní měsíc měsíční minimální mzdy (nejnižší úrovně zaručené mzdy), **nezakládá v tomto případě povinnost zaměstnavatele k nějakému doplatku**.

**8. kritéria pro přiznání některé ze složek mzdy**

* Může zaměstnavatel za jedno z **kritérií pro posouzení práva zaměstnance na nenárokovou složku mzdy** **označit též četnost a délku pracovních cest**, které je zaměstnanec v souvislosti s výkonem své práce absolvovat? Lze souhlas zaměstnance s pracovními cestami trvajícími delší dobu (např. 1 až 2 týdny) **považovat za oprávněný důvod k tomu, aby zaměstnanec obdržel od zaměstnavatele vyšší prémii či osobní ohodnocení než zaměstnanec, který pracovní cesty za těchto podmínek odmítl?**

**Stanovisko**

* Dle ustanovení § 109 odst. 4 ZP se mzda a plat poskytují **podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků**. Bližší vymezení těchto parametrů obsahuje ustanovení § 110 odst. 3 až 5 ZP o stejné mzdě (platu, odměně z dohod) za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.
* V rámci parametrů vztahujících se k pracovní výkonnosti zaměstnance zmiňuje zákoník práce vedle pracovních schopností zaměstnance též jeho **pracovní způsobilost.** Pod ni lze dle názoru Kolegia **podřadit též ochotu zaměstnance k častému absolvování vícedenních pracovních cest**. Toto kritérium tak může být jedním z těch, které zaměstnavatel zohlední při určení výše mzdy, a to **nejlépe některé její nenárokové složky**, protože pracovní výkonnost (a tím pádem též pracovní způsobilost) zaměstnance je v čase proměnlivá a prostřednictvím nenárokové složky mzdy na to může zaměstnavatel efektivněji reagovat.
* Na podporu výše popsaného názoru lze analogicky uvést, že přiznání stejně jako výše základní nenárokové složky platu, kterou je **osobní příplatek** dle ustanovení § 131 ZP, se opírá mj. o situaci, kdy **zaměstnanec plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci**.

**9. sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas A ROVNÉ ZACHÁZENÍ**

* Dle ustanovení § 114 odst. 3 ZP lze **jak s vedoucím, tak řadovým zaměstnancem sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas**. Rozsah práce přesčas, ke které je takto ve mzdě přihlédnuto, může u řadového zaměstnance činit maximálně 150 hodin za kalendářní rok, u vedoucích zaměstnanců lze ve mzdě přihlédnout k veškeré práci přesčas v mezích jejího celkového rozsahu práce dle ustanovení § 93 odst. 4 ZP.
* Může si zaměstnavatel nastavit pravidlo, že smluvní mzda s přihlédnutím k práci přesčas bude u řadových zaměstnanců uplatňována **pouze v případě, že tato mzda dosahuje alespoň částky 50.000 Kč za měsíc? Nedopustí se tím zaměstnavatel porušení zásady rovného zacházení** dle ustanovení § 16 ZP?

**Stanovisko**

* Zaměstnavatel takto postupovat může a jeho postup **nelze považovat za porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci v oblasti odměňování.** Musí ale zajistit, aby výše mzdy dostatečně zohledňovala rozsah práce přesčas, ke které v ní má být přihlédnuto, a aby tato okolnost **nevedla ve svém důsledku k tomu, že mzda tohoto zaměstnance bude reálně nižší** než u zaměstnance, který vykonává práci méně náročnou co do složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a jehož (smluvní) mzda nedosahuje výše 50.000 Kč, aby v ní bylo přihlédnuto podle pravidel zaměstnavatele k případné práci přesčas.

**10. DOHODA O SRÁŽKÁCH ZE MZDY K ZAJIŠTĚNÍ BUDOUCÍHO DLUHU**

* Podle ustanovení § 146 písm. b) ZP smějí být srážky ze mzdy provedeny **na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance**. Mohou zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřít dohodu o srážkách ze mzdy za účelem zajištění úhrady **budoucího dluhu, tedy dluhu, který v době uzavření dohody ještě neexistuje a není známo, zda a kdy vznikne**?
* Např. zaměstnanci je podle ustanovení § 255 odst. 1 ZP svěřena na základě písemného potvrzení věc o hodnotě do 50.000 Kč. **Lze s ním už při předání a převzetí této věci uzavřít dohodu o srážkách ze mzdy**, v níž smluvní strany sjednají, že dojde-li ke ztrátě věci a zaměstnanec bude povinen způsobenou škodu nahradit, je zaměstnavatel oprávněn provádět za tímto účelem srážky z jeho mzdy? Pokud ano, je možné následně srážky ze mzdy **provádět bez dalšího, nebo je třeba po ztrátě věci ještě získat např. písemné uznání dluhu ze strany zaměstnance** nebo jiný projev vůle, z nějž bude patrné, že zaměstnanec nerozporuje svou povinnost nahradit škodu a výši této škody?

**Stanovisko**

* Touto otázkou se již Kolegium zabývalo a odpovědělo na ni stanoviskem ze dne 17. 10. 2009 (č. I./12). Z něho vyplývá, že aby bylo vůbec možné dohodu o srážkách ze mzdy uzavřít, **musí být najisto postaveno, že pohledávka na náhradě škody na straně zaměstnavatele skutečně vznikla (vznikne) a v jaké výši**. Dle Kolegia **není tedy možné, aby si zaměstnavatel zajistil dopředu (do budoucna) tímto způsobem náhradu potenciální škody, která mu může, ale nemusí vzniknout ztrátou předmětů svěřených zaměstnanci**. Zaměstnanec má totiž možnost se odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zcela, nebo zčásti zprostit (prokáže-li, že ztráta vznikla bez jeho zavinění) a navíc nelze předpokládat, jaká bude přesná výše škody.
* Na dříve přijatém závěru **nemá Kolegium důvod ničeho měnit**. Naopak ho doplňuje o argumenty, že sjednání dohody o srážkách ze mzdy v daném případě by bylo v rozporu s jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, totiž **zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance** (viz ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) ZP), a navíc by **neodůvodněně ovlivnilo pořadí pohledávek** dle ustanovení § 149 odst. 1 ZP – to se u dohod o srážkách ze mzdy uzavřených mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řídí dnem uzavření takové dohody, ačkoliv pohledávka zaměstnavatele je v tomto případě ještě nejistá.

**11. VYŘÍZENÍ NOVÝCH DOKLADŮ JAKO PŘEKÁŽKA V PRÁCI**

* Dle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech, ve znění pozdějších předpisů, je občan povinen **ohlásit neprodleně** kterémukoliv obecnímu úřadu obce s rozšířenou působností nebo matričnímu úřadu (a v některých případech též Policii České republiky) **odcizení nebo ztrátu občanského průkazu**. Obdobná povinnost se dle ustanovení § 115 odst. 1 zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů, vztahuje na **ztrátu nebo odcizení řidičského průkazu**.
* Je možné povinnost zaměstnance jako občana nahlásit příslušnému orgánu ztrátu či odcizení občanského (řidičského) průkazu považovat **za výkon občanské povinnosti dle ustanovení § 202 ZP**, tím spíše, pokud tak má zaměstnanec učinit neprodleně? **Je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za tímto účelem pracovní volno**, pokud rozvržení pracovní doby zaměstnanci neumožňuje, aby splnil svoji povinnost mimo rámec pracovní doby?

**Stanovisko**

* **O překážku v práci na straně zaměstnance dle ustanovení § 202 ZP** dle názoru Kolegia **nejde**. Jak vyplývá z příkladmého výčtu některých situací, které sám ZP považuje za výkon občanské povinnosti, **musí jít o případy, které svojí povahou přesahují standardní povinnosti zaměstnance jako občana** (např. poskytnutí první pomoci, účast na jednání soudu jako svědek, poskytnutí osobní pomoci v rámci požární ochrany, apod.). **Takovou povahu povinnost zaměstnance nahlásit ztrátu či odcizení občanského (řidičského) průkazu nemá**.
* Přestože zaměstnanec nemá právo na pracovní volno k výkonu občanské povinnosti, je dle názoru Kolegia **zaměstnavatel stejně povinen ho uvolnit ze zaměstnání**, pokud by zaměstnanec nemohl splnit svoji ohlašovací povinnost mimo rámec pracovní doby a prodlení se splněním této povinnosti by pro něho mohlo mít velmi negativní následky. Nepřítomnost zaměstnance v práci nutno pak označit jako **zákonem nepojmenovanou překážku v práci, s níž není spojena žádná náhrada mzdy nebo platu**.

**12. VYSOKÉ TEPLOTY NA PRACOVIŠTI A PŘEKÁŽKA V PRÁCI**

* V letním období dosahují teploty na pracovišti mnohdy vysokých hodnot. U řady zaměstnavatelů pak vzniká situace, kdy **výkon práce probíhá v mimořádné zátěži teplem** ve smyslu ustanovení § 3 a násl. nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.
* Protože i zátěž teplem je do značné míry subjektivní kategorie, vyhodnotili v praxi někteří zaměstnavatelé, že nejsou schopni zajistit bezpečný a zdraví neohrožující výkon práce a v té souvislosti **oznámili zaměstnancům existenci překážky v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 207 písm. b) ZP s právem na náhradu mzdy (platu) ve výši 60% průměrného výdělku**. Našli se též zaměstnavatelé, kteří v této situaci dali zaměstnancům **možnost volby, že pokud i ve vysokých teplotách pracovat chtějí, tak mohou v práci pokračovat**. Lze takový postup zaměstnavatele vůbec akceptovat?

**Stanovisko**

* Dle názoru Kolegia **nepřichází taková volba z povahy věci v úvahu**. Překážka v práci dle ustanovení § 207 písm. b) ZP znamená, že zaměstnanec musí přerušit práci, resp. ji nemůže dále konat, **z důvodů, které není schopen zaměstnavatel ovlivnit (vyšší moc)** **a které spočívají v nepříznivých povětrnostních vlivech nebo živelní události**, přičemž nedošlo ani k převedení zaměstnance na jinou práci ve smyslu ustanovení § 41 odst. 4 a 5 ZP.
* Pokud zaměstnavatel vyhodnotí, že jsou splněny podmínky pro přerušení práce z výše uvedených důvodů a že další výkon práce v zátěži teplem by tedy ohrožoval bezpečnost a zdraví zaměstnanců, **překážka v práci nastane jako objektivní kategorie, která vylučuje, aby se zaměstnanec rozhodl jinak a zaměstnavatel vůbec připustil, že zaměstnanec bude dále pracovat**.

**13. JINÁ PŘEKÁŽKA V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE A VÝPOVĚDNÍ DOBA**

* Jednou z povinností zaměstnavatele je dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) ZP povinnost přidělovat zaměstnanci sjednanou práci. Je porušením této povinnosti a případně přestupkem s rizikem sankce postup zaměstnavatele, který **v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru výpovědí sdělí zaměstnanci, že mu práci přidělovat nebude**, že zaměstnanec nemusí docházet do zaměstnání a že mu bude poskytována **náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku dle ustanovení § 208 ZP** (důvodem bude pro zaměstnavatele např. nepřijatelné chování zaměstnance ve vztahu k práci, kolegům i klientům)?
* Je rozdíl mezi takovým postupem **u zaměstnavatele odměňující své zaměstnance mzdou a zaměstnavatele, který poskytuje zaměstnancům za práci plat** z veřejných prostředků?

**Stanovisko**

* Povinnost zaměstnavatele dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) ZP není absolutní a **zaměstnavatel má a musí mít možnost nepřidělovat zaměstnanci práci, pokud tím chrání své oprávněné zájmy** (jako v popisovaném případě). Žádný rozdíl mezi zaměstnavatelem z tzv. podnikatelské sféry a zaměstnavatelem ze sféry platové v tomto ohledu není. Druhý jmenovaný zaměstnavatel si ale musí svůj postup umět obhájit před tím, kdo mu poskytuje prostředky na platy, **co do naplnění principu řádného hospodáře**.
* Není možné přehlédnout, že doba, kdy zaměstnanec nekoná z tohoto důvodu práci, je zákonem označena jako překážka v práci na straně zaměstnavatele a **zaměstnanec je chráněn tím, že mu přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku**.
* Nepřidělování práce zaměstnavatelem **není podřaditelné pod žádnou ze skutkových podstat přestupků** dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

**14. ZDRAVOTNÍ VOLNO (SICK DAYS) A PRÁVO ZAMĚSTNANCE NA DOVOLENOU**

* Řada zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům jako benefit tzv. zdravotní volno (sick days). Díky tomuto benefitu může zaměstnanec v příslušném rozsahu **zůstat z důvodu zdravotní indispozice doma** (tedy nepřijít do práce a nevykonávat práci), aniž by to bylo vázáno na vyjádření lékaře nebo vystavení rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti. Na dobu strávenou zaměstnancem v režimu zdravotního volna se pak **pohlíží jako na dobu překážky v práci na jeho straně**, která není (a ani nemusí být) výslovně upravena v zákoníku práce.
* Jak posoudit zdravotní volno **z hlediska vzniku práva zaměstnance na dovolenou**? Jako na dobu odpracovanou, nebo zameškanou?

**Stanovisko**

* ZP vychází z toho, že vedle skutečného výkonu práce **se za výkon práce považují pro účely dovolené též doby uvedené v jeho ustanovení** **§ 348 odst. 1 ZP s korekcí podle ustanovení § 216 odst. 2 ZP**.Za odpracovanou nelze v tomto smyslu považovat ale dobu, kdy zaměstnanec **nepracuje pro osobní překážky v práci na své straně**,s výjimkou překážek v práci, jež jsou uvedeny v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
* Zdravotní volno takovou překážkou v práci není, dotčené nařízení vlády s ním nepočítá. **Nebude se proto započítávat mezi odpracované dny pro posouzení vzniku práva na dovolenou** a může ve svém důsledku „přispět“ naopak k jejímu krácení. Není ale vyloučeno, že zaměstnavatel přistoupí k uvedené otázce jinak a odchýlí se od právní úpravy ve prospěch zaměstnance.

**15. KRÁCENÍ DOVOLENÉ Z DŮVODU ČERPÁNÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ**

* Zaměstnankyni se narodilo mrtvé dítě. V souladu s ustanovením § 195 odst. 4 ZP jí přísluší mateřská dovolená po dobu 14 týdnů. Dle ustanovení § 217 odst. 5 ZP **požádala zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení této mateřské dovolené**, a následně nastoupila na základě své žádosti **na rodičovskou dovolenou, a to k péči o své starší dítě, které nedovršilo ještě věku 3 let**.
* Podle ustanovení § 223 odst. 1 poslední věta ZP „dovolenou vyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené **není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit**“. Má pro uplatnění tohoto zákazu význam, že mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou čerpala zaměstnankyně **vždy ve vztahu k jinému dítěti**? Bude, nebo nebude se zaměstnankyni dovolená za kalendářní rok krátit?

**Stanovisko**

* Jazykovým výkladem ani výkladem sledujícím účel předmětného pravidla **nelze dovodit, že by se ochrana poskytnutá ustanovením § 223 odst. 1 poslední věta ZP vztahovala pouze na případy, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou a následně rodičovskou dovolenou k jednomu a témuž dítěti**. V daném případě se tedy zaměstnankyni dovolená čerpaná po skončení mateřské dovolené k nakonec zemřelému dítěti a před nástupem na rodičovskou dovolenou ke staršímu dítěti **krátit kvůli této rodičovské dovolené nebude**, i kdyby jejím čerpáním zameškala 100 pracovních dnů v kalendářním roce.

**16. PŘEČERPANÁ DOVOLENÁ A VRÁCENÍ VYPLACENÉ NÁHRADY MZDY (PLATU)**

* Dle ustanovení § 222 odst. 4 ZP je zaměstnanec **povinen vrátit zaměstnavateli vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo**. V té souvislosti má zaměstnavatel dle ustanovení § 147 odst. 1 písm. e) ZP právo tuto částku srazit zaměstnanci ze mzdy (platu a dalších postižitelných příjmů).
* V praxi postupují někteří zaměstnavatelé při uplatnění tohoto pravidla tak, že pro účely vrácení dotyčné náhrady **vyjdou z průměrného výdělku zaměstnance v době, kdy důvod k vrácení nastal**,a podle rozsahu přečerpané dovolené spočítají částku na náhradě mzdy (platu), kterou je zaměstnanec povinen vrátit a kterou mu může zaměstnavatel srazit. **Je tento postup správný**?

**Stanovisko**

* **Správný postup to není a být nemůže**. ZP jasně stanoví, že zaměstnanec je povinen vrátit zaměstnavateli vyplacenou náhradu mzdy nebo platu, tedy **náhradu, kterou zaměstnavatel zaměstnanci za čerpanou dovolenou již poskytl a jejíž výše se odvíjela od průměrného výdělku zaměstnance platného v době, kdy jím byla dovolená čerpána**. Zaměstnavatel proto vychází z výše náhrady mzdy nebo platu za dovolenou, **kterou čerpal zaměstnanec naposledy před tím**, než bylo zjištěno, že mu na ni právo nevzniklo nebo toto právo ztratil.

**17. PLURALITA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A PLNĚNÍ ZÁKONNÝCH POVINNOSTÍ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE**

* Nejmenovaná kolektivní smlouva vyššího stupně obsahuje následující ujednání: „V případech, kdy zaměstnavatel plní povinnosti vůči všem odborovým organizacím, které u něj působí, a tyto se do 15 dnů od požádání neshodnou na společném postupu, **je rozhodující stanovisko  odborové  organizace  nebo  více  odborových organizací, které mají největší počet členů v pracovním poměru u zaměstnavatele**.“. Je takové ujednání kolektivní smlouvy vyššího stupně platné, pokud **upřednostňuje odborovou organizaci s největším počtem členů u příslušného zaměstnavatele**?

**Stanovisko**

* Dle ustanovení § 286 odst. 5 ZP platí, že „působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy tento zákon nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, **plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu**“.
* Jak vidno, jiný postup zaměstnavatele než plnění povinností vůči všem odborovým organizacím působícím u zaměstnavatele najednou je možný **jen tehdy, pokud se na tom dohodne zaměstnavatel právě s těmito odborovými organizacemi**. Tuto dohodu lze učinit součástí podnikové kolektivní smlouvy na úrovni zaměstnavatele, **nikoliv ale kolektivní smlouvy vyššího stupně**.

**18. PLURALITA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ PŘI VOLBĚ ZÁSTUPCŮ DO EVROPSKÉ PODNIKOVÉ RADY**

* Podle ustanovení § 297 odst. 1 ZP „členy evropské rady zaměstnanců v České republice jmenují ze zaměstnanců zaměstnavatele zástupci zaměstnanců na společném zasedání. Nejsou-li ustaveni nebo nepůsobí-li u některého zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, zvolí si zaměstnanci zástupce, který se za ně účastní společného zasedání. Rozdělení hlasů na společném zasedání se určí poměrně podle počtu zaměstnanců, za které zástupce zaměstnanců jedná. **Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, platí** [**§ 286 odst. 6**](https://www.noveaspi.cz/products/lawText/1/62694/1/ASPI%253A/262/2006%20Sb.%2523286.6) **obdobně.** Není-li nutné společné zasedání, postupuje se obdobně při jmenování nebo volbě člena evropské rady zaměstnanců.“.
* Musí v případě odborové plurality u zaměstnavatele jednotlivé odborové organizace jednat, resp. **volit zástupce do evropské podnikové rady za všechny zaměstnance společně, nebo rozhoduje počet členů a tím i počet zastupovaných zaměstnanců u jednotlivých zaměstnavatelů**?

**Stanovisko**

* Předně je třeba upozornit, že v citovaném ustanovení ZP je odkaz na špatný odstavec ustanovení § 286. Vzhledem k tomu, že v daném případě nejde o individuální záležitost toho kterého zaměstnance, **musí se uplatnit odst. 5 zmíněného ustanovení**, které se týká **součinnosti zaměstnavatele a více odborových organizací v záležitostech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců**.
* Platí tedy pravidlo, že působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy zákoník práce nebo zvláštní právní předpis vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti **vůči všem** odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném postupu. **V případě volby zástupce do evropské podnikové rady musí tedy volbu provést společně všechny odborové organizace. Počet členů by rozhodoval, jen kdyby se o tom mezi sebou a se zaměstnavatelem dohodly.**

**19. ZÁKAZ VÝKONU SHODNÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI A PRÁCE V BLÍZKÉM ZAHRANIČÍ**

* Zdravotní sestra **pracuje v „kmenovém“ zaměstnání v České republice**, nicméně bydlí nedaleko hranic a příležitostně dojíždí za přivýdělkem do blízkého zahraničí (SRN, Rakousko), kde vykonává taktéž práci zdravotní sestry **pro jiného (zahraničního) zaměstnavatele**. Uvedení zaměstnavatelé nejsou sice v přímé konkurenci (každý z nich poskytuje péči jiným pacientům, jiným státním příslušníkům, péče je hrazena z jiných systému veřejného zdravotního pojištění, příp. samoplátců), nicméně **oba zaměstnavatelské subjekty poskytují zdravotní služby**.
* Dopadá na tuto situaci **zákaz výkonu shodné výdělečné činnosti** zaměstnancem dle ustanovení § 304 ZP? Je zaměstnanec povinen požádat svého českého zaměstnavatele o **předchozí písemný souhlas s výkonem práce v zaměstnání pro zahraničního zaměstnavatele**?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia **se na daný případ právní úprava obsažená v ustanovení § 304 ZP uplatní**. Pro správné posouzení totiž **není podstatné kritérium hranice státu**, ale potencionální shoda s předmětem činnosti stávajícího zaměstnavatele zaměstnance a to, zdali se mohou dostat zaměstnavatelé do konkurenčního střetu. Pokud jde o poskytování zdravotních služeb, tak **zejména v příhraničí je u poskytovatelů zdravotních služeb tento střet velmi pravděpodobný**. Zaměstnanec je tedy povinen o předchozí písemný souhlas zaměstnavatele požádat.

**20. MONITORING OBRAZOVKY, VÝKON FUNKCE ČLENA ORGÁNU ODBOROVÉ ORGANIZACE A INFORMAČNÍ POVINNOST**

* Dle ustanovení § 25 odst. 3 ZP **má zaměstnanec právo být informován o průběhu kolektivního vyjednávání**. Tomu odpovídá povinnost zástupců těchto zaměstnanců dle ustanovení § 276 odst. 6 téhož právního předpisu, totiž povinnost **vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem**.
* V konkrétním případě odborová organizace informovala zaměstnance o průběhu kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem **elektronickou cestou na jejich pracovní e-maily**. E-mailové adresy mají všichni zaměstnanci a u zaměstnavatele jsou všem známy. Odborová organizace tento způsob vyhodnotila jako **vhodný způsob** informování a hodlá ho nadále využívat. Zaměstnavatel ale tvrdí, že bez jeho souhlasu odborová organizace takto postupovat nemůže. **Může zaměstnavatel zmíněnou elektronickou formu informování zaměstnanců odborové organizaci zakázat?**
* Nadřízený zaměstnanec či supervizor má **nepřetržitý přístup k monitorování obrazovky počítače zaměstnanců zákaznických služeb**. Někteří z monitorovaných zaměstnanců jsou zároveň zvolenými zástupci zaměstnanců oprávněnými spolurozhodovat se zaměstnavatelem a zaměstnancům podávají informace ve smyslu výše uvedeného prostřednictvím pracovních e-mailů. Má tento zaměstnanec **právo na zvláštní ochranu před monitorováním obrazovky počítače v rámci svého práva na vytvoření řádných podmínek pro výkon funkce zástupce zaměstnanců**?

**Stanovisko**

* Dle ustanovení § 277 ZP je zaměstnavatel povinen na svůj náklad **vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti**. Tato povinnost se vztahuje i k zajištění informovanosti zaměstnanců o činnosti odborové organizace, o jejích jednáních se zaměstnavatelem včetně průběhu kolektivního vyjednávání.
* Záleží vždy na možnostech zaměstnavatele a okolnostech toho kterého případu, přičemž lze jen doporučit, aby na vhodném způsobu informování zaměstnanců odborovou organizací panovala **pokud možno shoda odborové organizace se zaměstnavatelem, podpořená eventuálním ujednáním v kolektivní smlouvě**. Za vhodný způsob co do účelu informační povinnosti lze považovat např. intranet u zaměstnavatele a může jím být též zasílání potřebných informací elektronickou cestou na pracovní e-maily zaměstnanců, **pokud jsou e-mailové adresy u zaměstnavatele volně přístupné a běžně se jejich prostřednictvím u něho komunikuje**. V takovém případě nemůže zaměstnavatel odborové organizaci v popsaném způsobu informování zaměstnanců bránit.
* Co se týče monitoringu zaměstnance při jeho práci s počítačem, je třeba vycházet z **omezení obsaženého v ustanovení § 316 odst. 2 ZP**. Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance **otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci**. Kromě toho, že zaměstnavatel musí prokázat závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze práce (například, že je dodavatelem či odběratelem nebo poskytuje veřejné služby), aby k monitoringu vůbec mohl přistoupit, **sledování zaměstnance i tak nemůže být plošné a permanentní**.
* Pokud by zaměstnavatel oprávněný důvod k monitoringu počítače, na němž zaměstnanec pracuje, skutečně měl, přičemž jde o zaměstnance, který je odborovým funkcionářem a k informování zaměstnanců odborovou organizací dochází u zaměstnavatele elektronickou cestou, **musí zaměstnavatel zabezpečit, aby v této činnosti nebyl zaměstnanec jako odborový funkcionář sledován**. V takovém případě se jako vhodné řešení jeví **poskytnutí samostatného počítače (notebooku) odborové organizaci v rámci povinnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 277 ZP**.

**21. ZAPOJENÍ ZÁSTUPCŮ ZAMĚSTNANCŮ DO VOLEB DOZORČÍ RADY AKCIOVÉ SPOLEČNOSTI**

* Dle ustanovení § 448 odst. 2 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů, **platí ve vztahu k akciové společnosti**, že „jde-li o společnost **s více než 500 zaměstnanci v pracovním poměru**, volí dvě třetiny členů dozorčí rady valná hromada a **jednu třetinu zaměstnanci společnosti**. Stanovy mohou určit vyšší počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci, avšak tento počet nesmí být větší, než počet členů volených valnou hromadou; mohou rovněž určit, že zaměstnanci volí část členů dozorčí rady i při menším počtu zaměstnanců společnosti“.
* Ačkoliv citovaná právní úprava **nepočítá s existencí volebního řádu nebo jiného dokumentu obsahujícího pravidla takových voleb**, v praxi akciová společnost tato pravidla nastaví buď přímo ve stanovách, nebo za tím účelem vydá odpovídající písemný dokument. **Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, je o takovém dokumentu zaměstnavatel povinen ji informovat, nebo s ní tento dokument projednat?**

**Stanovisko**

* Kolegium se k volbě členů dozorčí rady akciové společnosti ze strany zaměstnanců vyjádřilo už několikrát. Ve svém stanovisku ze dne 1. 2. 2017 (číslo XXI./15) a přitom jasně dovodilo, že **vydání volebního řádu nebo podobného dokumentu v této věci je nezbytné spojit s předchozím projednáním s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí** (viz ustanovení § 287 odst. 2 písm. g) ZP).
* Nadto Kolegium dodává, že pravidla nastavená zaměstnavatelem ve volebním řádu či jiném obdobném dokumentu **zásadním způsobem ovlivňují průběh volby jako takové**, a rozumí se proto samosebou, že jde o záležitost, o které by odborová organizace měla vědět a mít **možnost se k ní v rámci projednání vyjádřit**, jak to předpokládá definice projednání obsažená v ustanovení § 278 odst. 3 ZP.

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bořivoj Šubrt