

VÝKLADOVÁ STANOVISKA AKV (XXVII.)

(8. 12. 2020, on-line)

1. SJEDNÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU V ROZPORU SE ZÁKONEM

- Podle ustanovení § 39 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), **sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se zákonem a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.**
- Pokud zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v rozporu se zákonem (např. na dobu přesahující 3 roky, aniž by šlo o výjimku z pravidel obsažených v ustanovení § 39 odst. 2 ZP), a **posléze dojde po dohodě se zaměstnancem k prodloužení doby trvání pracovního poměru už v mezích zákona** (sjednané prodloužení pracovního poměru na dobu určitou nepřesáhne zákonem požadovanou maximální délku 3 let), **může se ještě zaměstnanec bránit svým písemným oznámením nesprávnému postupu zaměstnavatele ve vztahu k prvnímu sjednání pracovního poměru na dobu určitou a může vůbec dojít ke změně tohoto pracovního poměru na dobu neurčitou** ve smyslu ustanovení § 39 odst. 5 ZP?

Stanovisko

- Jak vyplývá z citovaného ustanovení zákoníku práce, písemné oznámení musí zaměstnanec doručit zaměstnavateli **před uplynutím (nesprávně) sjednané doby trvání pracovního poměru** a jeho obsahovou náležitostí je **požadavek zaměstnance, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával (aby pracovní poměr nadále trval)**. Pokud proto zaměstnanec přistoupil svobodně k prodloužení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou a uzavřel za tímto účelem se zaměstnavatelem dohodu o změně obsahu pracovní smlouvy, **projevil tím vůli pokračovat v tomto pracovním poměru za nově sjednaných podmínek** a změna doby trvání tohoto pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou ve smyslu ustanovení § 39 odst. 5 ZP **nepřichází tímto způsobem v úvahu.**
- Nedávalo by smysl, aby mohl zaměstnanec „**držet zaměstnavatele v šachu**“ po celou dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou, a to i v rámci jeho prodloužení, ke kterému došlo již **v souladu se zákonnými pravidly.**

2. PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK PRO ÚČELY URČENÍ VÝŠE Odstupného

- Už na svém jednání dne 4. 2. 2014 se Kolegium zabývalo otázkou, co lze pro účely **odstupného** dle ustanovení § 67 ZP považovat za **datum rozhodné pro správné určení rozhodného období** a tím pádem též pro zjištění průměrného (měsíčního) výdělku, zejména pak v případě, kdy pracovní poměr končí k poslednímu dni kalendářního čtvrtletí (např. ke dni 30. června). Reagovalo tak na **rozdílné názory v odborné literatuře**

ohledně této věci a dospělo k jednoznačnému závěru, že pro výše uvedený účel je datem, ze kterého je třeba vycházet pro správné určení rozhodného období a zjištění průměrného výdělku, **datum skončení pracovního poměru, a nikoliv až den následující**. Ve výše popsaném případě je proto takovým datem 30. červen a rozhodným obdobím 1. kalendářní čtvrtletí (období měsíců leden až březen).

- Svůj názor opřelo Kolegium především o to, že odstupné je plnění, které **přísluší zaměstnanci „při“ skončení pracovního poměru a se skončením pracovního poměru tedy úzce souvisí**. Zánik tohoto pracovněprávního vztahu je **nezbytným předpokladem pro to, aby zaměstnanci vůbec právo na odstupné vzniklo**. Nelze zaměřovat den skončení pracovního poměru s rozhodným obdobím.
- Protože členové Kolegia se s rozdílným názorem **setkávají opakovaně** (a tento názor se objevuje i v renomovaných odborných publikacích), rozhodlo se Kolegium k uvedené otázce **vrátit**.

Stanovisko

- Kolegium **setrvává na svém závěru z roku 2014 a nevidí jediný důvod na něm cokoliv měnit**, protože odpovídá právní úpravě a podstatě odstupného. Ke svým dřívějším argumentům přitom Kolegium ještě **dodává**:
 1. Splatné je odstupné v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu. Zákoník práce ale dává ve svém ustanovení § 67 odst. 4 zaměstnavateli a zaměstnanci **možnost, aby se písemně dohodli na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru**. K tomuto dni tak vzniká právo na odstupné a jeho výše musí být již známa a odvozena z příslušného průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.
 2. Podpůrně lze ve smyslu ustanovení § 4 ZP uvést, že dle ustanovení § 601 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, platí, že „podmiňuje-li zánik určitého práva vznik jiného práva ve vzájemné návaznosti, **nastává oboje v týž okamžik**. Není-li ujednáno nebo stanoveno něco jiného, **nastane takový právní účinek koncem dne**“. S ohledem na provázanost vzniku práva na odstupné se skončením pracovního poměru je proto nutné považovat den skončení pracovního poměru za den, k němuž **vzniká zaměstnanci současně právo na odstupné** a podle kterého se určuje **též rozhodné období pro zjištění průměrného výdělku za účelem vyčíslení odstupného**.
 3. Názor, který vztahuje rozhodný den až k prvnímu dni po skončení pracovního poměru, přehlídí navíc skutečnost, že v daném případě by se průměrný (měsíční) výdělek podle ustanovení § 354 odst. 2 ZP zjišťoval **ke dni, kdy pracovní poměr již netrvá** (v tomto případě 1. červenec).
 4. Odstupné má povahu **jednorázového plnění**. Tím se odlišuje např. od přiměřeného peněžitého vyrovnání z konkurenční doložky (viz ustanovení § 310 odst. 1 ZP) nebo od náhrady mzdy (platu) poskytované zaměstnanci z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele po odvolání z vedoucího pracovního místa nebo jeho vzdání se (viz ustanovení § 73a odst. 2 ZP). Jestliže u posléze uvedených plnění dovedla soudní judikatura, že jejich výše se zjišťuje ke dni následujícímu po skončení pracovního poměru

nebo po skončení výkonu funkce, **ve vztahu k odstupnému by to nedávalo smysl.** Ostatně též ustanovení § 68 odst. 1 ZP o vrácení odstupného se zmiňuje v této souvislosti **nikoliv o době, za kterou odstupné přísluší, ale době určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla výše odstupného odvozena.**

3. ČERPÁNÍ DOVOLENÉ VE SVÁTEK PO NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE 2021

- Novelou zákoníku práce vyhlášenou ve Sbírce zákonů pod číslem 285/2020 dojde s účinností od 1. 1. 2021 k **zásadním změnám v oblasti dovolené.** Změny se dotknou též ustanovení § 219 odst. 2 ZP, dle kterého „případně-li v době dovolené zaměstnanec **svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené**“. Nově bude k tomuto pravidlu doplněn dovětek, že „to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a **čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost**“.
- Uplatní se výše citované pravidlo pouze v případě, že o dovolenou požádal zaměstnanec **výhradně a jen na den svátku,** nebo rovněž v případech, kdy zaměstnavatel vyhověl jeho žádosti o čerpání dovolené **v delší části (např. týden) a do tohoto období dovolené případně zaměstnanci na směnu svátek** dle zvláštního právního předpisu?

Stanovisko

- AKV dlouhodobě prosazovala, aby novela zákoníku práce obsahovala **výslovné pravidlo týkající se možnosti čerpání dovolené také ve svátek.** Její iniciativa započala už v roce 2015, kdy byla ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) vyzvána k tomu, aby předložila své náměty na koncepční novelu zmíněného právního předpisu. AKV už tehdy navrhovala doplnění ustanovení § 219 odst. 2 ZP o výjimku z obecného pravidla pro případ, jestliže „**zaměstnanec čerpá dovolenou jen v den svátku**“.
- Je zřejmé, že MPSV se při zpracování návrhu novely zákoníku práce **námětem ze strany AKV inspirovalo.** O tom svědčí též důvodová zpráva k návrhu zmíněné novely, z níž vyplývá, že nové pravidlo o možnosti čerpání v dovolené v den svátku dopadá na případy, kdy **dovolená bude poskytnuta pouze na den svátku a pouze v tento den ji bude zaměstnanec čerpat.** Skutečnost, že v konečném znění textu zákona se slovo „pouze“ neobjevilo, dle názoru Kolegia ničeho nemění na tom, že započítat příslušný počet hodin do dovolené a zaplatit zaměstnanci odpovídající náhradu mzdy (platu) za čerpání dovolené lze **právě a jenom v případě, že zaměstnanec požádal o čerpání dovolené výhradně na den svátku.**
- Podle Kolegia smyslem ani účelem nové právní úpravy **není připustit možnost, aby čerpání dovolené v den svátku bylo uplatňováno i v případech, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou v delším souvislém období, tj. také v jiné dny bezprostředně předcházející nebo navazující na den svátku.** Opačný výklad by odporoval zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance dle ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) ZP, neboť by ve vztahu k některým skupinám zaměstnanců **prakticky vylučoval pracovníprávní důsledky svátku.**

- Účelu zmíněné právní úpravy naopak odpovídá ještě situace, kdy žádost zaměstnance směřuje a následné čerpání dovolené připadá **na více svátků po sobě jdoucích** (v červenci a v prosinci kalendářního roku). Také v tomto případě **vykáže zaměstnavatel čerpání dovolené** a zaplatí ho zaměstnanci náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku dle ustanovení § 222 odst. 1 ZP ve znění po novele.
- Při dovolené v rozsahu více dnů budou dny svátků nadále posuzovány **jako tzv. placené svátky** podle ustanovení § 115 odst. 3, resp. § 135 odst. 1 ZP.

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bořivoj Šubrt