

1. UZAVŘENÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ

- Dle ustanovení § 24 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), platí, že působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, **musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi**. Odborové organizace přitom vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance **společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak**.
- Vztahuje se výše citované pravidlo **též na uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně**, a musí proto organizace zaměstnavatelů při sjednávání takové kolektivní smlouvy pro příslušné odvětví jednat se všemi odborovými svazy, které v tomto odvětví působí (včetně těch, které nově začaly působit), resp. **musí být tyto odborové svazy ve shodě, aby mohlo být s organizací zaměstnavatelů vůbec zahájeno kolektivní vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně?**
- Nebo je v souladu se zákonem postup organizace zaměstnavatelů, která **si vybere, s jakým odborovým svazem v odvětví zmíněnou kolektivní smlouvu uzavře**, a dalšímu odborovému svazu nebo svazům toliko sdělí, že preferuje jednání o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně například s etablovaným odborovým svazem, se kterým po dlouhá léta v odvětví kolektivní smlouvu tohoto druhu sjednává, a **nemá zájem o kolektivní vyjednávání s jiným odborovým svazem?**

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia dopadá právní úprava obsažená v ustanovení § 24 odst. 2 ZP **pouze na uzavírání tzv. podnikové kolektivní smlouvy** ve smyslu ustanovení § 23 odst. 3 písm. a) ZP, tedy v rámci jednoho a téhož zaměstnavatele, popř. více zaměstnavatelů, kteří jsou zpravidla majetkově propojeni v koncernu.
- Tento závěr **lze dovodit z jazykového výkladu** („působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací...“), **stejně jako je možné na něho usuzovat z právní úpravy rozšíření kolektivní smlouvy vyššího stupně** obsažené v ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZKV“). Tato právní úprava počítá s tím, že rozšíření na další zaměstnavatele s převažující činností v tomtéž odvětví se týká kolektivní smlouvy vyššího stupně, která byla uzavřena organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo **příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců**. Uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně nutně nepředchází žádné jednání za účelem hledání shody mezi všemi odborovými organizacemi působícími u všech zaměstnavatelů sdružených v organizaci zaměstnavatelů, která je smluvní stranou kolektivní smlouvy vyššího stupně, tím spíše, že tato kolektivní smlouva **může být uzavřena s vyšším odborovým orgánem, jehož součástí příslušná odborová organizace působící u zaměstnavatele ani není**.

2. ZPŮSOB PRODLOUŽENÍ ZKUŠEBNÍ DOBY

- Dle ustanovení § 35 odst. 4 ZP se **zkušební doba ze zákona prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci**, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, **a o dobu celodenní dovolené**. Jak se vlastně zkušební doba prodlužuje – **o dny kalendářní, nebo o zameškané pracovní dny (směny) zaměstnance?**

Stanovisko

- Kolegium je toho názoru, že **zkušební doba se prodlužuje o pracovní dny, resp. o odpovídající počet směn zameškaných zaměstnancem**. Jedině tak bude totiž naplněn účel tohoto institutu, protože v pracovních dnech si smluvní strany pracovního poměru ověřují, zdali má smysl v tomto pracovněprávním vztahu pokračovat, nebo ne. Zákoník práce to ostatně potvrzuje u celodenních překážek v práci slovy, že kvůli nim zaměstnanec ve zkušební době „**nekoná práci**“.
- Vázat prodloužení zkušební doby na kalendářní dny znamená, že zmíněné prodloužení by bylo odvislé nikoliv od toho, kolik zaměstnanec během zkušební doby zameškal svých směn, ale od toho, **jak byl vymezen začátek a konec dovolené nebo překážky v práci**. Zejména u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou by tak docházelo k (často nezanedbatelným) rozdílům mezi počtem pracovních dnů, v nichž si je chtěl zaměstnavatel v rámci sjednané zkušební doby vyzkoušet, ale nemohl pro celodenní překážky v práci nebo celodenní dovolenou, a pracovních dnů, které připadnou do prodloužení zkušební doby.
- S ohledem na nejednoznačnost stávající právní úpravy a absenci soudní judikatury lze nicméně zaměstnavateli **doporučit, aby k případnému zrušení pracovního poměru ve zkušební době dle ustanovení § 66 ZP nepřistupoval na samém konci prodloužené zkušební doby**.

3. PRODLOUŽENÍ ZKUŠEBNÍ DOBY O CELODENNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI U ZAMĚSTNANCE S PRUŽNÝM ROZVRŽENÍM PRACOVNÍ DOBY

- Jak nahlížet na právní úpravu **prodloužení zkušební doby o celodenní překážky v práci u zaměstnance, kterému zaměstnavatel rozvrhl pracovní dobu pružně**, a u kterého nastane překážka v práci, jež se dle ustanovení § 97 odst. 1 ZP **posuzuje jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhla do základní pracovní doby** (typicky vyšetření/ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení nebo darování krve)?

Stanovisko

- Pokud zaměstnanec pro překážku v práci, která se v souladu s ustanovením § 97 odst. 1 ZP posuzuje jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhla do základní pracovní doby, **zamešká celou délku této základní doby a k výkonu práce nevyužije v uvedený den ani žádný z úseků volitelné pracovní doby** (tj. v zaměstnání se ten den vůbec „neobjeví“), jde dle názoru Kolegia o celodenní překážku v práci, o kterou se dle ustanovení § 35 odst. 4 ZP **zkušební doba prodlužuje**.

4. „ZPĚTVZETÍ“ ODVOLÁNÍ NEBO VZDÁNÍ SE VEDOUČÍHO PRACOVNÍHO MÍSTA

- Pokud zaměstnavatel odvolal zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo se zaměstnanec tohoto pracovního místa vzdal, pak dle ustanovení § 73a odst. 1 ZP **končí výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.**
- Využije-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec svého práva, účinky odvolání nebo vzdání se vztáhne k nějakému pozdějšímu datu, ale **v mezidobí si to rozmyslí, jakým způsobem lze zabránit tomu, aby účinky odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa nastaly**, je-li tomu nakloněna i druhá smluvní strana a je společný zájem na tom, aby zaměstnanec ve výkonu práce na vedoucím pracovním místě pokračoval? Má v této souvislosti nějaký význam, že **podle zvláštního právního předpisu musí odvolání zaměstnance předcházet splněním zákonem stanovené podmínky** (např. předchozí souhlas ředitele krajského úřadu s odvoláním tajemníka obecního úřadu) **nebo započal proces nutně spojený s hledáním nového vedoucího zaměstnance** (např. výběrové řízení před jmenováním vedoucího úřadu nebo vedoucího úředníka územního samosprávného celku)?

Stanovisko

- I přes absenci výslovné právní úpravy **nelze dle Kolegia bránit tomu, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na tom, že účinky odvolání z vedoucího pracovního místa nebo jeho vzdání se nenastanou.** V opačném případě by totiž byly smluvní strany pracovního poměru nuceny nedůvodně k novému jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo, resp. k dohodě o změně obsahu pracovní smlouvy, aby dosáhly právního stavu, který platil doposud. K uzavření takové dohody musejí ale zaměstnavatel a zaměstnanec přistoupit **zásadně ještě předtím, než odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa nabylo účinků a výkon práce na tomto místě tím skončil.**
- Dohoda obsahující zrušení účinků odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa je tzv. **nepojmenovanou smlouvou** ve smyslu ustanovení § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“). Protože pro odvolání z vedoucího pracovního místa i jeho vzdání se předepisuje právní úprava písemnou formu, v souladu s ustanovením § 564 OZ **je třeba i tuto dohodu uzavřít písemně.**
- Na postup dle předchozího odstavce **nemá vliv skutečnost, že před odvoláním zaměstnance musel zaměstnavatel splnit zákonem stanovenou podmínku.** Pokud jde např. o předchozí souhlas ředitele krajského úřadu, vztahuje se toliko k odvolání tajemníka obecního úřadu, a starosta obce ho nepotřebuje k uzavření písemné dohody se zaměstnancem o tom, že se účinky odvolání ruší. Stejně tak **je na zaměstnavateli, aby vyhodnotil, jak daleko je proces hledání nového vedoucího zaměstnance a zdali má za těchto okolností uzavření písemné dohody o zrušení účinků odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa smysl**, případně jaká rizika jsou s tím spojena (např. předšmluvní odpovědnost zaměstnavatele dle ustanovení § 1729 OZ).

5. NOŠENÍ ZBRANĚ DO ZAMĚŠTNÁNÍ

- V aplikační praxi se objevují situace, kdy zaměstnavatelé v rámci svých vnitřních předpisů chtějí (s odkazem na ustanovení § 102 odst. 1 ZP) **regulovat mj. zákaz nošení zbraní do práce s tím, že porušení zákazu mít při sobě zbraň při vstupu na pracoviště bude automaticky považováno za závažné nebo zvláště hrubé porušení povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci („pracovní kázně“). Zaměstnavatelé v té souvislosti zavádějí různé **systemy kontrol dodržování zákazu**, přičemž zaměstnanec je povinen takovou kontrolu strpět. Pokud ji odmítne, i takové jednání bude automaticky považováno za závažné nebo zvláště hrubé porušení pracovních povinností („pracovní kázně“).
- **Zaměstnanci vnímají uvedená pravidla jako těžko přijatelná.** Například zaměstnanec se do práce nedopatřením dostaví s „nožikem“ v batohu, protože hned z práce plánuje odjet na trampský víkend s přáteli či s rodinou do přírody, nebo žena po noční službě plánuje jet hromadnou dopravou sama domů a dá si do kabelky elektrický paralyzér, obranný sprej (tzv. pepřák) apod. Dle výše uvedeného by i toto jejich jednání mohlo být kvalifikováno jako závažné nebo zvláště hrubé porušení „pracovní kázně, a tedy jako **důvod pro případné rozvázání pracovního poměru**. Kolegiu byly v této souvislosti položeny následující dotazy:
 - 1) Jak správně k popsaným situacím přistupovat a **jak pro pracovněprávní účely chápat pojem „zbraň“?** Úzce ve smyslu zákona č. 119/2002 Sb., o střelných zbraních a střelivu (zákon o zbraních), ve znění pozdějších předpisů, jako „střelnou zbraň“, nebo šířeji ve smyslu ustanovení § 118 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, tedy jako cokoli, čím je možno učinit útok proti tělu důraznějším?
 - 2) Lze vzhledem k místě a okolnostem považovat např. obranné prostředky (které mohou být zároveň útočnými) typu elektrický paralyzér, obranný sprej apod. za **věc, kterou zaměstnanci „obvykle nosí do zaměstnání“ ve smyslu ustanovení § 226 ZP?**

Stanovisko

- Dle názoru Kolegia je **posouzení závislé na okolnostech konkrétního případu a možnostech zaměstnavatele.** Byť má zaměstnavatel povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (§ 101 odst. 1 ZP), a povinnost vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům (§ 102 odst. 1 ZP), je zřejmé, že **jde o povinnosti, které vykazují vazbu na výkon práce zaměstnancem jako takový a které by neměly být zaměstnavateli bezvýjimečným důvodem zákazu, který by zaměstnanci bránil nosit do zaměstnání jakýkoli předmět, jenž může být potenciálně nebezpečný.**

- Je nepochybné, že zaměstnavatel má právo cestou např. vnitřního předpisu stanovit **zákaz, že zaměstnanci nesmějí nosit do zaměstnání střelné zbraně**, a to zejména ve smyslu zákona o zbraních. Takový zákaz lze odůvodnit **jednak povahou této zbraně, jednak tím, že sám držitel této zbraně má podle zákona o zbraních speciální povinnosti** co do jejího držení nebo nošení. S ohledem na výše uvedené nelze po zaměstnavateli ani požadovat, aby zaměstnanci umožnil úschovu střelné zbraně.
- Pokud jde o další „zbraně,“ resp. prostředky osobní ochrany typu elektrického paralizéru nebo obranného spreje, měl by zaměstnavatel zvážit, jak se k nošení těchto předmětů do zaměstnání postaví – **čeho se bude týkat úplný zákaz a kde bude naopak dána zaměstnanci možnost si uvedený předmět například odložit do skříňky či na jiné místo určené zaměstnavatelem**. V tomto případě jde o snahu zaměstnavatele najít způsob, jak umožnit zaměstnanci použít dotyčný předmět po skončení pracovní doby mimo zaměstnání v rámci volnočasových aktivit nebo pro případ nutné obrany, ale současně nevystavit ostatní zaměstnance riziku, že by tohoto předmětu mohlo být zneužito k jinému účelu přímo na pracovištích zaměstnavatele.
- Zvažování konkrétních okolností je pro zaměstnavatele důležité i **v návaznosti na případné pozdější porušení jím vydaného zákazu zaměstnancem**. Bude-li chtít totiž zaměstnavatel s takovým zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, musí si obhájit, že k porušení povinnosti vůbec došlo, že tato má vnitřní účelový vztah k výkonu práce zaměstnancem a že porušení dosáhlo příslušné intenzity. V této souvislosti nutno upozornit na skutečnost, že **soud není vázán tím, jak zaměstnavatel sám porušení povinnosti zaměstnancem hodnotí**. To platí i pro případ, že by si zaměstnavatel ve svém vnitřním předpisu vymezil, že přinesení zbraně na pracoviště bude vždy považovat za závažné nebo zvláště hrubé porušení povinností („pracovní kázně“) – soud takové jednání může shledat i jako méně závažné porušení (viz ustálená judikatura Nejvyššího soudu, např. rozsudek ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, nebo rozsudek ze dne 26. 4. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2555/2021).

6. VÝŠE OSOBNÍHO PŘÍPLATKU PŘI ZMĚNĚ DRUHU PRÁCE

- Jednou z možných složek platu zaměstnance ve veřejných službách a správě je osobní příplatek dle ustanovení § 131 ZP. Nejde-li o zaměstnance, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, **může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci osobní příplatek za předpokladu, že tento dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci**, a to až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.
- Pokud v souladu s výše uvedenými pravidly přiznal zaměstnavatel zaměstnanci osobní příplatek v určité výši a po čase **dojde mezi smluvními stranami pracovního poměru k dohodě o změně druhu práce, jaký to má dopad na poskytování osobního příplatku?** Je určující dlouhodobé dosahování velmi dobrých pracovních výsledků ke konkrétní dopsud vykonávané práci, nebo změna druhu práce sama o sobě nevede k tomu, že by muselo být poskytování osobního příplatku zaměstnavatelem přehodnoceno?

Stanovisko

- Vztahuje-li zákoník práce možnost poskytování osobního příplatku zaměstnanci na to, že dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, **nelze dle Kolegia posuzovat tento parametr vždy výhradně a jen ke konkrétní práci, kterou zaměstnanec koná, nýbrž je potřeba vycházet z osoby zaměstnance, jeho dosavadních pracovních výsledků a přístupu, který má při plnění pracovních úkolů.** Tyto dlouhodobé kvality jsou ostatně mnohdy důvodem, proč ke změně druhu práce dochází.
- Změna druhu práce proto **nevede a ani nemůže vést k tomu, že by se zaměstnanec ocitl znovu na jakési pomyslné „startovní čáře“ a zaměstnavatel musel počkat na to, jak se zaměstnanec při výkonu nové práce osvědčí, a teprve až na základě toho mu přiznal osobní příplatek.** Kdyby tomu tak totiž bylo, pak by v případě, kdy zaměstnavatel nabídne důvěryhodnému zaměstnanci změnu na práci, která je složitější, odpovědnější a namáhavější a je spojena se zařazením do vyšší platové třídy, **mohlo paradoxně dojít ke zhoršení platových podmínek zaměstnance,** v důsledku čehož by zaměstnanec nabídku zaměstnavatele nakonec ani nepřijal.
- Na druhé straně **nelze právní úpravu vykládat tak, že změna druhu práce nemá na osobní příplatek žádný vliv** a že jeho přiznaná výše automaticky „přechází“ do platového výměru spojeného s novým druhem práce. Je na zaměstnavateli, aby při úvaze o přiznání osobního příplatku v souvislosti s výkonem jiné práce **nejen zhodnotil dosavadní pracovní výsledky zaměstnance** (jeho „pracovní historii“), **ale též posoudil relaci této složky platu k odměňování zaměstnanců konajících u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci stejné hodnoty,** a tím zajistil dodržení principu rovného zacházení. Pokud by přitom byla nová práce zaměstnance spojena s plněním většího rozsahu pracovních úkolů než u ostatních zaměstnanců, může zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 131 odst. 1 ZP zohlednit při určení výše osobního příplatku rovněž tento parametr.

7. SNÍŽENÍ STRAVNÉHO O BEZPLATNÉ JÍDLO

- Zaměstnavatel odměňující mzdou vyše zaměstnance **na pracovní cestu trvající v příslušném dni více než 18 hodin.** Zaměstnanec za uvedený den **obdrží 4 bezplatná jídla** – snídani, oběd, první večeři a druhou večeři. Lze zaměstnanci **snížit stravné o všechna tato 4 bezplatná jídla,** což znamená, že mu žádné právo na stravné ani nevznikne?

Stanovisko

- Snížení stravného při tuzemské pracovní cestě stejně jako zahraničního stravného při pracovní cestě mimo území České republiky (zahraniční pracovní cestě) spojuje zákoník práce s tím, že **zaměstnanci bylo během pracovní cesty poskytnuto tzv. bezplatné jídlo, tj. jídlo, které má charakter snídani, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá** (viz ustanovení § 163 odst. 2 a § 170 odst. 5 ZP pro zaměstnavatele odměňujícího své zaměstnance mzdou a obdobně ustanovení § 176 odst. 3 a § 179 odst. 3 ZP pro zaměstnavatele, který svým zaměstnancům poskytuje plat).

- Dle názoru Kolegia už z této definice vyplývá, že **bezplatná jídla mohou být ve vztahu ke kalendářnímu dni pracovní cesty maximálně 3, totiž 1 snídaně, 1 oběd a 1 večeře**. Žádná případná „druhá večeře“ už nemůže právo zaměstnance na stravné nebo zahraniční stravné ovlivnit. Trvá-li proto tuzemská pracovní cesta déle než 18 hodin, resp. doba strávená zaměstnancem na pracovní cestě mimo území České republiky přesáhne v daném kalendářním dni 18 hodin, **přísluší zaměstnanci stravné nebo zahraniční stravné ve výši minimálně 25 % ze sazby stanovené právním předpisem**, protože v takovém případě se mu stravné snižuje (až) o hodnotu 25 % za každé ze tří zmíněných poskytnutých bezplatných jídel ($3 \times 25 \% = 75 \%$). **Stávající právní úprava tak vylučuje, že by se zaměstnanci v této situaci žádného stravného nedostalo**, jako tomu bylo v ustanovení § 5 zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, účinném do konce roku 2006.
- Výše uvedený závěr lze podpořit též **odkazem na ustanovení § 176 odst. 4 ZP**, které v rámci poskytování cestovních náhrad zaměstnavatelem odměňujícím platem výslovně stanoví, že stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla, stejně jako mu tato cestovní náhrada nepřísluší u pracovní cesty delší než 12 hodin, nejdéle však v délce 18 hodin, byla-li zaměstnanci poskytnuta 3 bezplatná jídla. Obdobně pak **podle ustanovení § 179 odst. 4 ZP** zahraniční stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá 12 hodin a méně, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla, a v případě zahraniční pracovní cesty delší než 12 hodin, nejdéle však v délce 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla. Jak vidno, **zákon zde s variantou více než 3 bezplatných jídel a absencí stravného pro zaměstnance na tuzemské nebo zahraniční pracovní cestě trvajících déle než 18 hodin vůbec nepočítá**.

8. PRŮBĚŽNÉ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ TZV. DOHODÁŘEM

- Lze se se **zaměstnancem činným na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dohodnout, že dovolenou bude čerpat průběžně na základě předem dohodnutého algoritmu?** Například, že dovolená bude čerpána vždy x-tou až y-tou směnu v následujícím kalendářním měsíci, a to **konkrétně v tom počtu hodin, kolik činí aktuální zůstatek dovolené uvedený na výplatním lístku, který zaměstnanec obdržel**. Dovolená za příslušný kalendářní rok nebo její poměrná část by takto byla čerpána **nejdříve poté, co právo na ni zaměstnanci vzniklo**.

Stanovisko

- Ačkoliv výše popsaný model může vyžadovat zvýšené nároky **na koordinaci a kontrolu, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, Kolegium nespatřuje důvody, proč by takové čerpání dovolené nemělo být možné**. Pokud bude tzv. dohodáři pracovní doba zaměstnavatelem rozvrhována pravidelně a smluvní strany se na „algoritmu čerpání“ dovolené dohodnou, je možné takto postupovat. Lze předpokládat, že uvedený způsob **průběžného čerpání dovolené bude na místě v těch situacích, kde odpovídá specifickým provozním potřebám zaměstnavatele, stejně jako respektuje oprávněné zájmy zaměstnance**.

- V té souvislosti musí ale zaměstnavatel **zajistit, aby byly splněny všechny povinnosti a omezení, které zákon s čerpáním dovolené spojuje**, mj. třeba pravidlo obsažené v ustanovení § 218 odst. 6 ZP **o minimální délce čerpané dovolené**. Z něho vyplývá, že čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejdleli o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.

9. VYTVOŘENÍ PODMÍNEK PRO ŘÁDNÝ VÝKON ČINNOSTI ZÁSTUPCŮ ZAMĚSTNANCŮ

- Podle ustanovení § 277 ZP platí, že **zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti**, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.
- Lze pod citovanou povinnost zaměstnavatele podřadit i situaci, kdy zaměstnavatel se sídlem v Praze určí, nebo se strany dohodnou (z důvodu úspory časových a dalších nákladů na straně zaměstnavatele), že **jednání o kolektivní smlouvě proběhne v sídle zaměstnavatele v Praze, ač se kolektivní smlouva týká podniku, který fakticky vykonává svou činnost v jiném městě (např. v Českých Budějovicích)?** Může v takovém případě odborová organizace uplatňovat **náhradu jízdních výdajů** za všechny členy výboru odborové organizace, kteří se takového jednání zúčastnili?

Stanovisko

- Jak dovodil Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 28. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012, ustanovení § 277 ZP ukládá zaměstnavateli, aby zástupcům zaměstnanců, mezi něž patří zejména odborové organizace, **vytvořil na své náklady základní podmínky pro řádný výkon jejich činnosti tak, aby mohli v pracovněprávních vztazích náležitě podporovat a hájit práva a oprávněné zájmy zaměstnanců, které zastupují**. Rozsah této povinnosti zákoník práce stanoví toliko formou demonstrativního výčtu, proto je dle soudní praxe při jeho aplikaci třeba vycházet z okolností každého konkrétního případu tak, **aby zaměstnavatelem vytvořené podmínky byly „přiměřené“ a aby vyjadřovaly to, co v konkrétním případě lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat**.
- Je nanejvýš vhodné, aby se zaměstnavatel s odborovou organizací na zajištění **podmínek pro řádný výkon její činnosti dopředu domluvil** a posléze nevznikaly pochybnosti, nakořik byla z jeho strany tato povinnost splněna. To platí i pro případ, že v rámci kolektivního vyjednávání vznesl zaměstnavatel **požadavek na kolektivní vyjednávání v místě, které je odlišné od místa, kde zaměstnavatel reálně vykonává svou činnost a kde zároveň působí i odborová organizace**.
- Zejména v případech, kdy **vzdálenost mezi uvedenými místy není zanedbatelná a účast na kolektivním vyjednávání v místě požadovaném zaměstnavatelem představuje zvýšenou finanční náročnost** (co do výše jízdních výdajů vynaložených na cestu zástupci odborové organizace), je v zájmu obou stran se na kompenzaci zvýšených nákladů předem dohodnout.

- Za situace, kdy odborová organizace vyhoví požadavku zaměstnavatele na účast na kolektivním vyjednávání v jím určeném vzdálenějším místě, ale zároveň nedojde ke konkrétní dohodě o výši náhrady jízdních výdajů vynaložených na cestu zástupců odborové organizace, je dle názoru Kolegia za daných okolností zaměstnavatel **povinen uhradit zástupcům odborové organizace náklady prokázaných jízdních výdajů za cestu do místa, kde má být návrh kolektivní smlouvy nebo její změny projednán, a zpět**. Tyto náklady musí být ale přiměřené a odborová organizace by měla v této souvislosti zvážit také to, kolik jejich zástupců bude jednání o kolektivní smlouvě účastno.
- Uvedenou povinnost zaměstnavatele **lze podřadit pod ustanovení § 277 ZP** z toho důvodu, že je to právě a jen odborová organizace, kdo může se zaměstnavatelem vyjednávat o obsahu kolektivní smlouvy a následně ji s ním též uzavřít (§ 22 ZP), a že požadavek na projednání návrhu kolektivní smlouvy nebo její změny v konkrétním místě vzešel od zaměstnavatele. Takovému požadavku se odborová organizace sice není povinna podrobit, ale jak vyplývá z ustanovení § 8 odst. 3 ZKV, smluvní strany jsou v rámci kolektivního vyjednávání **povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy**.

10. VÍCE DOČASNÝCH PŘIDĚLENÍ A PRÁVO ZAMĚSTNANCE NA DOVOLENOU

- **Agentura práce v rámci jedné a téže dohody o pracovní činnosti (DPČ) dočasně přiděluje svého zaměstnance k různým uživatelům.** Děje se tak podle časových možností zaměstnance a na základě konkrétního písemného pokynu k dočasnému přidělení k příslušnému uživateli dle ustanovení § 309 odst. 2 ZP. Součástí tohoto pokynu je samozřejmě též **informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách (podmínkách odměňování) srovnatelného zaměstnance uživatele**, tj. zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.
- Výše uvedený zaměstnanec činný na základě DPČ splní podmínky pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část. **Z jaké výměry dovolené má ale agentura práce jako zaměstnavatel pro tento účel vycházet, když v daném kalendářním roce za nepřetržitého trvání pracovněprávního vztahu pracoval zmíněný „dohodář“ u různých uživatelů na základě několika dočasných přidělení?** Výměra dovolené může být u uživatelů rozdílná, a agentura práce je dle ustanovení § 309 odst. 5 ZP společně s uživatelem povinna zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.

Stanovisko

- Obecně platí, že právo zaměstnance na dovolenou se posuzuje ve vztahu **ke konkrétnímu kalendářnímu roku a k době nepřetržitého trvání pracovněprávního vztahu v tomto kalendářním roce**. Na tomto pravidle ničeho nemění skutečnost, že agentura práce jako zaměstnavatel dočasně přiděluje svého zaměstnance v rámci jedné a téže DPČ postupně k více uživatelům v kalendářním roce. Pro účely dovolené **se musejí hodiny odpracované zaměstnancem během každého takového dočasného přidělení, případně v mezidobí**

mezi nimi, sečíst a teprve z tohoto součtu se podle počtu celých odpracovaných násobků (fiktivní) týdenní pracovní doby zjišťuje právo zaměstnance na dovolenou.

- Z povinnosti agentury práce a uživatele **zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele** (viz ustanovení § 309 odst. 5 ZP), vyplývá, že v době dočasněho přidělení **odpovídá výměra dovolené za kalendářní rok agenturního zaměstnance výměře dovolené srovnatelného zaměstnance uživatele, ledaže by agentura práce jako zaměstnavatel přiznala agenturnímu zaměstnanci výměru dovolené vyšší**. Protože však výměra dovolené může být u každého uživatele rozdílná, není vyloučeno, že v důsledku toho se bude agenturnímu zaměstnanci délka výměry dovolené **v průběhu kalendářního roku měnit**.
- Zákoník práce neobsahuje žádné výslovné pravidlo, jak má zaměstnavatel přistoupit ke zjištění práva zaměstnance na dovolenou v případě, že se mu v průběhu kalendářního roku změní výměra dovolené. Podle Kolegia lze ale v takové situaci **analogicky vycházet z ustanovení § 212 odst. 4 ZP, jež upravuje výpočet dovolené v případě, že se zaměstnanci v průběhu kalendářního roku mění délka týdenní pracovní doby**. Výpočet dovolené by tedy měl vycházet z poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou výměrou dovolené. V praxi je zřejmě nejrozšířenější tzv. metoda váženého průměru a metoda součtu poměrných částí dovolené. Při aplikaci **metody váženého průměru** se vypočte dovolená „standardně“ za celý kalendářní rok, přičemž se vychází z průměrné výměry dovolené (do ní se promítá délka období s rozdílnou výměrou dovolené a délka těchto výměr). Naopak při užití **metody součtu poměrných částí dovolené** se dovolená spočítá odděleně za části kalendářního roku s rozdílnou výměrou dovolené a dílčí výsledky se následně sečtou. **Je na zaměstnavateli, jaký konkrétní způsob výpočtu zvolí**, neboť zákon jej přímo nestanoví. U zvoleného postupu by ale měl zaměstnavatel (v daném případě agentura práce) zůstat a **používat ho ve všech obdobných případech, aby mezi jeho zaměstnanci nevznikaly v tomto ohledu nedůvodné rozdíly**.
- Řešením výše popsané situace může být pro agenturu práce rovněž to, že svým (dočasně přidělovaným) zaměstnancům **přizná za celý kalendářní rok výměru dovolené, jakou poskytuje uživatel s její nejvyšší výměrou**. Princip srovnatelných pracovních a mzdových podmínek tím nebude nikterak narušen a agentura práce se vyhne složitému postupu při zjištění práva zaměstnance na dovolenou v souvislosti se změnou její výměry v průběhu kalendářního roku.

11. SKONČENÍ DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ NA ZÁKLADĚ JEDNOSTRANNÉHO PROHLÁŠENÍ UŽIVATELE

- V důsledku přijetí zákona č. 408/2023 Sb. bylo **ustanovení § 309 odst. 3 ZP** novelizováno s účinností od 1. 1. 2024 následujícím způsobem: „Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, **skončením základního pracovněprávního vztahu**, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance

agentury práce. **Jednostranné prohlášení uživatele musí být doručeno též zaměstnanci, přičemž dočasné přidělení skončí nejdříve 14. den po doručení tohoto prohlášení.“**.

- V návaznosti na přijatou změnu se v praxi objevila řada otázek s tím souvisejících, především pak tyto:
 - 1) Je uživatel oprávněn přistoupit k doručení jednostranného prohlášení **přímo dotčenému agenturnímu zaměstnanci, anebo tak může učinit výhradně prostřednictvím agentury práce** jakožto zaměstnavatele?
 - 2) Postupuje se při **doručování** této písemnosti **podle ustanovení § 334a až § 336 ZP**?
 - 3) **Jak se počítá oněch 14 dní po doručení předmětného prohlášení?** Dojde-li například k doručení písemnosti agenturnímu zaměstnanci dne 1. 6. 2024, dočasné přidělení skončí (nebylo-li určeno pozdější datum) dne 14. 6. 2024, anebo až dne 15. 6. 2024?

Stanovisko

- Jednostranné písemné prohlášení uživatele vedoucí ke skončení dočasného přidělení musí být doručeno jak agenturnímu zaměstnanci, tak agentuře práce. Vůči agenturnímu zaměstnanci tak **činí uživatel sám, nikoliv nutně prostřednictvím agentury práce** (byť není vyloučeno, že se na zprostředkovaném doručení domluví). Na tom ničeho nemění pravidlo obsažené v ustanovení § 309 odst. 1 ZP, dle kterého nesmí uživatel vůči agenturnímu zaměstnanci právně jednat jménem agentury práce. V tomto případě totiž **jedná uživatel vlastním jménem**. Agentura práce ostatně právo jednostranně ukončit dočasné přidělení jako takové ani nemá.
- Na doručování jednostranného písemného prohlášení uživatele **se nevztahuje právní úprava obsažená v ustanoveních § 334a až § 336 ZP**, protože nejde o žádnou z písemností uvedených v ustanovení § 334 téhož zákona. **Jednostranné písemné prohlášení uživatele není písemností vedoucí ke skončení pracovněprávního vztahu.**
- Stanoví-li zákon, že dočasné přidělení skončí nejdříve 14. den po doručení jednostranného písemného prohlášení uživatele agenturnímu zaměstnanci, pak je zřejmé, že **prvním dnem, kterým začíná zmíněná doba běžet, je den následující po tomto doručení**. Jestliže bude agenturnímu zaměstnanci doručeno jednostranné písemné prohlášení uživatele dne 1. 6. 2024 a nebude-li v něm uživatelem označen jako den skončení dočasného přidělení den pozdější, **skončí dočasné přidělení dne 15. 6. 2024**. Stane se tak bez ohledu na to, jestli na tento den připadne sobota, neděle nebo svátek. Nejde totiž o lhůtu, nýbrž o dobu, jejíž počítání se řídí ustanovením § 333 ZP.

12. VÝPOČET PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU A TZV. PLACENÝ SVÁTEK VE MZDĚ

- Zaměstnanec nepracoval proto, že **na jeho obvyklý pracovní den (směnu) připadl svátek**. Protože je odměňován **měsíční mzdou**, zaměstnavatel mu v souladu s ustanovením § 115 odst. 3 ZP mzdu v tomto případě **nijak nekrátil**.

- Považuje se doba, kdy zaměstnanec ve svátek nepracoval, a zaměstnavatel mu poskytl nekrácenou měsíční mzdu, **za odpracovanou dobu pro účely výpočtu průměrného výdělku?** Objevují se totiž výklady, že byť mzda bude zaměstnanci zúčtována v nekrácené výši, doba svátku (počet hodin odpovídajících tzv. sváteční směně) **se do odpracované doby pro účely průměrného výdělku zahrnout nemůže, protože nelze dovodit, že by se v takovém případě mzda poskytovala za dobu, kdy zaměstnanec v důsledku svátku nepracoval.**

Stanovisko

- Výše popsáný výklad **považuje Kolegium za nesprávný**, a to hned z několika důvodů:
 1. Dle ustanovení § 109 odst. 2 ZP platí, že mzda je plnění, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za práci, ledaže zákon sám dále stanoví jinak. V zákoníku práce je přitom upravena řada případů, kdy **zaměstnanec fakticky nepracuje, ale stejně se mu od zaměstnavatele dostává mzdy.** Je tomu kupř. dle ustanovení § 210 ZP za dobu strávenou zaměstnancem na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny, pokud zaměstnanci v důsledku odměňování neušla mzda (typicky doba přepravy zaměstnance na pracovní cestě). S takovým postupem zaměstnavatele počítá zákoník práce rovněž ve svém ustanovení § 115 odst. 3 ve spojení s ustanovením § 348 odst. 1 písm. d) pro případ, že na směnu zaměstnance připadne svátek, ten je důvodem, proč zaměstnanec nepracuje, a zaměstnanci přitom mzda neuchází (tzv. placený svátek).
Doba svátku připadajícího na směnu zaměstnance **je z povahy věci spjata s tou částí mzdy, kterou by jinak zaměstnavatel musel zaměstnanci poskytnout, kdyby fakticky pracoval.** V opačném případě by to znamenalo, že za uvedenou dobu by zaměstnanci žádná mzda vlastně nepříslušela, což nelze připustit.
 2. To, že zákon spojuje výše popsáný případ s tím, že **mzda zaměstnanci neuchází, nelze chápat tak, že výše mzdy nemá žádnou relaci k době tzv. placeného svátku** dle ustanovení § 115 odst. 3 ZP. Má tím být vyjádřeno jen to, že i kdyby zaměstnanec fakticky pracoval, **na výši jeho standardní mzdy by to s ohledem na způsob odměňování ničeho nezměnilo.**
 3. Jestliže dle ustanovení § 353 odst. 2 ZP se pro účely zjištění průměrného výdělku považuje **za odpracovanou dobu doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat,** musí se tím z povahy věci rozumět také doba, za kterou se zaměstnanci mzda nekrátí. Kdyby tomu tak nebylo, **zcela nedůvodně by vznikaly rozdíly ve výši průměrného výdělku u jednotlivých zaměstnanců mj. podle toho, jakým způsobem je zaměstnanec odměňován a zaměstnavatel přistupuje k tzv. placenému svátku.**
- Kolegium zastává názor, že aby zjištění průměrného výdělku naplnilo svůj smysl – co nejpřesnější odhad skutečného výdělku zaměstnance, tedy aby výdělek nebyl bez jakékoliv právní opory zkreslen ve prospěch, ale i neprospěch zaměstnance, **musí se nekrácená měsíční mzda započítat do hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a doba tzv. placeného svátku, které se to týká, do odpracované doby ve stejném rozhodném období.** Jinými slovy je třeba započítat obě strany rovnice (mzdu/plat i pracovní dobu), nikoliv jen započítávat mzdu, ale ne pracovní dobu.

13. ZMĚNA PRACOVNÍCH PODMÍNEK A PRACOVNĚLÉKAŘSKÁ PROHLÍDKA

- Kolegiu byly popsány dvě situace spojené s **posouzením zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci**:
 1. Zaměstnanec nově přechází na **směnný režim s nočními směny, a stane se z něj tak zaměstnanec pracující v noci**.
 2. Na základě nových měření či jiných zjištění **došlo ke změně kategorie práce, kterou zaměstnanec vykonává**. Například byl zjištěn jeden nový rizikový faktor (zraková zátěž), jiný rizikový faktor pak byl změřen vyšší (kategorie 3 namísto 2), a tedy i celková kategorie práce se zvýší ze 2 na 3. Nebo zaměstnavatel změní organizaci práce, čímž opět dojde ke zvýšení alespoň jednoho rizikového faktoru a zvýšení celkové kategorie práce (opět třeba ze 2 na 3, příkladem může být celková fyzická zátěž). **Druh práce, náplň práce i pracovní činnosti zaměstnance zůstávají shodné. Tato změna je trvalá.**
- **Na jakou pracovnělékařskou prohlídku má zaměstnavatel (pokud vůbec nějakou) zaměstnance vyslat? Jestliže by se v některém z výše uvedených případů měla provádět vstupní lékařská prohlídka, jak postupovat, pokud poskytovatel pracovnělékařských služeb vydá lékařský posudek s posudkovým závěrem, že zaměstnanec není k dané práci zdravotně způsobilý? Může se za splnění ostatních podmínek jednat o výpovědní důvod?**

Stanovisko

- Vzhledem k tomu, že v prvním případě bude práce zaměstnance nově spojena s **profesním rizikem noční práce** dle bodu 10 přílohy k vyhlášce č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů, a v druhém případě bude zaměstnanec dokonce konat **práci rizikovou**, resp. dojde ke změně v kategorizaci prací, **je zřejmé, že u zaměstnance musí dojít k přezkoumání jeho zdravotní způsobilosti prostřednictvím pracovnělékařské prohlídky**.
- Kolegium má za to, že **v obou případech vyše zaměstnavatel zaměstnance na vstupní lékařskou prohlídku ve smyslu ustanovení § 10 odst. 2 zmíněné prováděcí vyhlášky**. Dle tohoto ustanovení se totiž vstupní lékařská prohlídka provádí „též před změnou druhu práce nebo před převedením zaměstnance na jinou práci, pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance. Odlišnými podmínkami se rozumí navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden nebo jejich změna, popřípadě zařazení k výkonu rizikové práce.“
- Pokud má dojít k **zařazení zaměstnance k výkonu noční práce s tím, že se stane zaměstnancem pracujícím v noci** dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. k) ZP, půjde bezpochyby o práci vykonávanou za odlišných podmínek ve výše uvedeném smyslu, protože došlo ke změně v rizikových faktorech. Podle Kolegia je přitom slovní spojení „před převedením zaměstnance na jinou práci“ obsažené v prováděcí vyhlášce nutno chápat pro tento účel nikoliv jen jako převedení zaměstnance na jinou vhodnou práci z důvodů vyjmenovaných v ustanovení § 41 ZP, ale **v širším pojetí jako požadavek**

zaměstnavatele směřovaný k zaměstnanci, aby konal práci za jiných podmínek co do zdravotní způsobilosti než doposud, přičemž k jejich výkonu nebyl zatím posouzen.

- Co se týče změny kategorizace práce, **mohlo by jít sice o naplnění důvodu pro mimořádnou lékařskou prohlídku** dle ustanovení § 12 odst. 2 písm. c) prováděcí vyhlášky, protože došlo ke zhoršení pracovních podmínek ve smyslu zvýšení míry rizika u rizikového faktoru, k němuž již byla posuzována zdravotní způsobilost zaměstnance, **současně je ale dán též důvod pro vstupní lékařskou prohlídku** („navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden nebo jejich změna, popřípadě zařazení k výkonu rizikové práce“). **Dle Kolegia je zařazení zaměstnance k výkonu rizikové práce natolik zásadní skutečností, že převažuje důvod pro provedení vstupní lékařské prohlídky.** Platí to tím spíše, že mimořádná lékařská prohlídka z výše uvedeného důvodu je dle ustanovení § 12 odst. 4 písm. a) prováděcí vyhlášky **mimořádnou prohlídkou v neúplném rozsahu**, při které se zdravotní stav zaměstnance posuzuje na základě základního a dalších odborných vyšetření, která jsou nezbytná s ohledem na důvod prohlídky, a výpisu ze zdravotnické dokumentace registrujícího poskytovatele, přičemž výpis ze zdravotnické dokumentace registrujícího poskytovatele není třeba požadovat, pokud od vydání posledního lékařského posudku uplynula doba kratší než 6 měsíců nebo pokud to poskytovatel pracovnělékařských služeb nevyžaduje. Mimořádná prohlídka v neúplném rozsahu navíc **nezakládá běh nové lhůty pro provedení další periodické lékařské prohlídky**, ledaže by z lékařského posudku vyplývalo jinak. Nelze též přehlédnout, že jde o případ, kdy pro daný rizikový faktor nebyla zdravotní způsobilost zaměstnance dříve zkoumána.
- Dle ustanovení § 43 odst. 4 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, lze **posudkový závěr, že je posuzovaná osoba zdravotně nezpůsobilá**, uvést v lékařském posudku pouze v případě vstupní lékařské prohlídky. V ostatních případech se uvede závěr, že posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci. Protože zákon zde nerozlišuje, zdali jde o vstupní lékařskou prohlídku před vznikem pracovněprávního vztahu, nebo až v jeho průběhu, **není vyloučeno, že lékař přijme posudkový závěr o zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance též na základě vstupní lékařské prohlídky dle ustanovení § 10 odst. 2 prováděcí vyhlášky.**
- Bude-li zaměstnavateli doručen lékařský posudek s tímto posudkovým závěrem, a **nemůže-li přijmout vůči zaměstnanci žádná přiměřená opatření** ve smyslu judikatury Soudního dvora Evropské unie (viz zejména jeho rozsudky ze dne 10. 2. 2022, ve věci C 485/20, HR Rail SA, a ze dne 18. 1. 2023, ve věci C-631/22, Ca Na Negreta), **tj. nebude možné další pracovní uplatnění zaměstnance u zaměstnavatele** (bez noční práce nebo v dosavadním riziku), lze dle názoru Kolegia i v tomto případě připustit **naplnění výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. e) ZP pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti z tzv. obecné příčiny.**

14. URČENÍ ZPROSTŘEDKOVATELE V KOLEKTIVNÍM SPORU

- **Jedním ze způsobů, jak řešit kolektivní spor**, tj. spor o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, je dle ustanovení § 11 ZKV **řízení před zprostředkovatelem.**

- Právní úprava vychází z toho, že **(budoucí) smluvní strany kolektivní smlouvy se na osobě zprostředkovatele dohodnou**. Nestane-li se tak, pak dle ustanovení § 11 odst. 2 ZKV **určí zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců na návrh kterékoliv ze smluvních stran Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)**. Platí přitom, že ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy může být takový návrh podán **nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy**.
- Jsou absence dohody smluvních stran o osobě zprostředkovatele a podání návrhu jednou z nich po uplynutí zákonem předepsané doby jedinými podmínkami pro určení osoby zprostředkovatele ze strany MPSV, nebo **je nutné sledovat i to, v jaké fázi se kolektivní vyjednávání nachází?** Obstojí názor, že pokud se jednání o uzavření kolektivní smlouvy nenachází v patové situaci, kterou nejsou schopny smluvní strany ve vzájemné spolupráci samy vyřešit, **nejde vlastně o kolektivní spor a MPSV není oprávněno zprostředkovatele ani na žádost jedné ze smluvních stran určit?**

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia **MPSV nerozhoduje a ani nemůže rozhodovat o tom, zdali se kolektivní vyjednávání** mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací (odborovými organizacemi) **dostalo do fáze kolektivního sporu a situace se už natolik vyhrotila, že vyžaduje řešení formou řízení před zprostředkovatelem**.
- Kromě toho, že k takovému posouzení nemá MPSV žádné právní nástroje, by to odporovalo též znění zákona. Ten totiž zahájení správního řízení o určení zprostředkovatele spojuje se **splněním tří konkrétních podmínek**: 1) uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně dle ustanovení § 8 odst. 1 ZKV, 2) absence dohody smluvních stran o osobě zprostředkovatele a 3) podání návrhu na určení zprostředkovatele jednou ze smluvních stran. **Prokázání právě a jen těchto podmínek ostatně MPSV zmiňuje ve svém metodickém materiálu k dané věci zveřejněném na portálu www.mpsv.cz.**
- Již samotný fakt, že od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy uplynula zákonem stanovená doba, aniž by smluvní strany našly konsensus, a že neuspělo ani jejich jednání o osobě zprostředkovatele, a proto se jedna ze smluvních stran obrátila s návrhem na jeho určení na MPSV, **svědčí o tom, že mezi smluvními stranami vznikl kolektivní spor, a je to právě zprostředkovatel, kdo má nabídnout jeho řešení**.

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bc. Michal Peškar