

přijata na zasedání Kolegia expertů AKV v Kolíně ve dnech 4. 11. a 5. 11. 2022

1. POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE VŮČI ODBOROVÉ ORGANIZACI PŘI VZNIKU A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- Dle ustanovení § 38 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), je zaměstnavatel povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých **zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech**. Obdobně má zaměstnavatel povinnost dle ustanovení § 61 odst. 5 téhož právního předpisu seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých **s rozvázáním pracovního poměru dohodou nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době**.
- Splní zaměstnavatel výše popsané povinnosti informací (zprávou) směrem k odborové organizaci, která **se omezí pouze na počet nově vzniklých, resp. skončených pracovních poměrů**? Nebo má zmíněná informace obsahovat i další údaje, např. **jméno a příjmení zaměstnance**, kterému vznikl, nebo skončil pracovní poměr? Případně je na dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, **co bude taková informace konkrétně obsahovat**?

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia **není uvedení jen počtu nově vzniklých a skončených pracovních poměrů dostačující pro splnění povinností zaměstnavatele** dle ustanovení § 38 odst. 3 a § 61 odst. 5 ZP.
- Protože účelem zmíněných povinností je, aby měla odborová organizace potřebné informace o tom, kterému zaměstnanci vznikl, nebo skončil pracovní poměr, a mohla i ve vztahu k němu realizovat právo směřující k **ochraně jeho práv a oprávněných zájmů**, je potřeba, aby součástí informace (zprávy) byly též **základní identifikační údaje zaměstnance (jméno a příjmení), údaj o jeho pracovním zařazení a také údaj o dni vzniku nebo rozvázání jeho pracovního poměru**.
- Zaměstnavatel **se nemusí přitom obávat, že by poskytnutím výše uvedených údajů porušil principy ochrany osobních údajů** nastavené nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) **a že by neměla odborová organizace právo k jejich zpracování**. V této souvislosti se lze opřít o článek 6 odst. 1 písm. c) předmětného nařízení, dle kterého je zpracování osobních údajů zákonné, pokud se děje v odpovídajícím rozsahu a **je nezbytné pro splnění právní povinnosti, která se na správce osobních údajů vztahuje**.

2. ŘETĚZENÍ PRACOVNÍCH POMĚŘŮ NA DOBU URČITOU

- Zákoník práce ve svém ustanovení § 39 odst. 2 omezuje sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou až na výjimky pravidlem, že „doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami **nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát**. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.“.
- Jak ve vztahu k výše citovanému pravidlu posuzovat situace, kdy je se zaměstnancem sjednán pracovní poměr na dobu určitou, konkrétně **na dobu čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem či zaměstnankyní XY nebo na dobu trvání mandátu konkrétního člena zastupitelstva územního samosprávného celku**, ale v mezidobí dojde ke změně tohoto ujednání a doba trvání pracovního poměru **je nově vázána na čerpání rodičovské dovolené nebo výkon veřejné funkce jinou fyzickou osobou (jiným zaměstnancem)**? Hraje v této souvislosti nějakou roli fakt, že rodičovská dovolená nebo mandát člena zastupitelstva územního samosprávného celku u prvně zastupovaného zaměstnance **pořád trvá**?

Stanovisko

- Dojde-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ke změně ujednání o době trvání pracovního poměru na dobu určitou v tom smyslu, že bude vázána na čerpání rodičovské dovolené nebo dobu výkonu veřejné funkce jiného zaměstnance než doposud, **jde o kvalitativní změnu sjednané doby trvání pracovního poměru, kterou je nutné posoudit jako prodloužení (opakování) pracovního poměru na dobu určitou** ve smyslu ustanovení § 39 odst. 2 ZP.
- Na tomto závěru **nemění nic ani skutečnost, že prvně zastupovaný zaměstnanec setrvává i nadále na rodičovské dovolené nebo mu výkon veřejné funkce ještě neskončil**, a že by tak původně sjednaný pracovní poměr na dobu určitou mohl pokračovat. Je na zaměstnavateli, aby si vyhodnotil, proč k uvedené změně dohodou se zastupujícím zaměstnancem přistupuje a jaké to má právní důsledky.

3. DOČASNÁ OCHRANA A DOBA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- Pokud by zaměstnanec např. z Ukrajiny jako držitel dočasné ochrany měl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou a **nedošlo by k prodloužení jeho dočasné ochrany**, uplatní se pravidlo obsažené v ustanovení § 48 odst. 3 písm. c) ZP a **jeho pracovní poměr skončí ze zákona a bez nároku na odstupné**?

- Jestliže zmíněnou právní úpravu na tento případ aplikovat nelze, může zaměstnavatel s takovým zaměstnancem **sjednat dobu trvání pracovního poměru ve vazbě právě na dočasnou ochranu**, např. takto: „Pracovní poměr se sjednává na dobu určitou, po kterou je zaměstnanec držitelem oprávnění k pobytu na území České republiky za účelem poskytnutí dočasné ochrany, nejdéle na dobu 3 let.“?

Stanovisko

- Podle ustanovení § 48 odst. 3 písm. c) ZP platí, že pracovní poměr cizince skončí, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, **uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci**. Institut dočasné ochrany jako specifického mechanismu, který v rámci EU slouží k rychlé reakci na hromadný příliv osob, které se z určitého důvodu nemohou vrátit do své vlasti, pod uvedené pravidlo nespadá.
- Z výše uvedeného důvodu **nelze proto tvrdit, že skončením dočasné ochrany cizince skončí současně jeho pracovní poměr k zaměstnavateli**. Nicméně cizinec pozbytím dočasné ochrany pozbyl současně předpoklad pro to, aby mohl vykonávat práci na území České republiky. Nevznikne-li proto jiný titul, na jehož základě je takový cizinec oprávněn na území České republiky pracovat, nesmí mu zaměstnavatel přidělovat práci a **může s ním rozvázat pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. f) ZP**. Za dobu do skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby nebude přítom zaměstnanci příslušet žádná náhrada mzdy, protože jde o překážku v práci na jeho straně.
- Podle názoru Kolegia **je zcela legitimní postup zaměstnavatele**, že s takovým cizincem uzavře pracovní poměr na dobu určitou, přičemž **doba trvání takového pracovního poměru bude vázána na existenci dočasné ochrany**. Takovým postupem se ostatně zaměstnavatel vyhne nutnosti řešit skončení pracovního poměru jiným způsobem (viz výše).

4. MOŽNOST ZAMĚSTNAVATELE ZMĚNIT ROZVRH TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY (SMĚN)

- Zaměstnanec s delším časovým předstihem (např. 3 týdny předem) **požádá o uvolnění na část směny** z důvodu doprovodu dítěte do zdravotnického zařízení na objednanou kontrolu. Provoz zaměstnavatele fakticky **neumožňuje uvolnění zaměstnance pouze na část směny**. Pokud se zaměstnavatel v takové situaci **rozhodne změnit zaměstnanci rozvrh směn** ve smyslu ustanovení § 84 ZP, směnu v původním termínu zruší a „přeplánuje“ ji na jiný den, **lze jeho postup považovat za legální?**

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia **nelze takový postup zaměstnavatele vyloučit a považovat ho automaticky za rozporný s právní úpravou**. Při hodnocení takového postupu zaměstnavatele je třeba brát v potaz zejména povahu jeho provozu, dopad pracovního volna v délce jen části směny na tento provoz a **možnosti, které zaměstnavatel má, aby mohl práci zaměstnance nahradit**.

- Není jistě v pořádku, pokud by zaměstnavatel tímto způsobem reagoval na každou žádost zaměstnance o poskytnutí pracovního volna dle ustanovení § 206 odst. 1 ZP a tím **vyloučil existenci překážky v práci jako takové**. Na druhou stranu si musí zaměstnanec uvědomit, že **pracovní doba je dobou, ve které má pro zaměstnavatele vykonávat práci**, a že nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, mu právo na pracovní volno k doprovodu dítěte do zdravotnického zařízení přiznává **jen za podmínky, že potřebné úkony nebylo možné provést mimo jeho pracovní dobu (směnu)**.

5. ZAMĚSTNANEC PRACUJÍCÍ V NOČNÍCH SMĚNÁCH

- U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, **začíná dle ustanovení § 91 odst. 6 ZP den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první**. Jak rozumět požadavku, že zaměstnanec koná práci v nočních směnách?

Stanovisko

- Noční směnu jako takovou **právní úprava nedefinuje**, jen noční práci, noční dobu a zaměstnance pracujícího v noci [viz ustanovení § 78 odst. 1 písm. j) a k) ZP]. Aby ovšem mělo smysl posuzovat den pracovního klidu u takového zaměstnance dle ustanovení § 91 odst. 6 ZP, **musí jít o směnu, jejíž začátek a konec připadá do jiných kalendářních dnů** (tj. začíná před půlnocí a končí až po ní). Z ničeho **nelze přitom dovodit požadavek na nějakou míru průniku délky směny takového zaměstnance s noční dobou**. Např. v oblasti dopravy je zcela běžné, že se směny kryjí s noční dobou v menším než polovičním rozsahu, nelze ale tvrdit, že v daném případě nepracuje zaměstnanec v nočních směnách.

6. ČERPÁNÍ DOVOLENÉ V NÁSLEDUJÍCÍM KALENDÁŘNÍM ROCE

- Z ustanovení § 218 odst. 3 a 4 ZP vyplývá, že **zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci nevyčerpanou část dovolené za příslušný kalendářní rok tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku** (s výjimkou případů, kdy tak učinit dle odstavce 5 téhož ustanovení nemůže). Platí přitom, že není-li čerpání dovolené určeno **nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec**.
- Lze předejít možnosti, aby si zaměstnanec sám určil čerpání ložské dovolené, tím, že **do 30. června následujícího kalendářního roku bude dovolená určena hromadně** ve smyslu ustanovení § 220 ZP, nebo zákon počítá s tím, že **se tak musí stát individuálně vůči konkrétnímu zaměstnanci?**

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia **je zcela nerozhodné, zdali zaměstnavatel určí zaměstnanci nevyčerpanou dovolenou z loňského roku do 30. června roku následujícího individuálně, nebo hromadně.** Zákon v tomto ohledu žádný rozdíl nečiní a není důvodu, aby byl následek uvedený v ustanovení § 218 odst. 4 ZP (možnost zaměstnance, aby si nevyčerpanou dovolenou z loňského roku určil k čerpání sám) spojen s případem, kdy zaměstnanci k čerpání dovolená určena sice byla, ale stalo se tak hromadně ve smyslu ustanovení § 220 ZP.
- Uvedeno na konkrétním příkladu, pokud nebylo zaměstnanci v jednom kalendářním roce určeno čerpání dovolené v počtu hodin odpovídajícím např. týdnu dovolené (jeho týdenní pracovní době) a **zaměstnavatel v březnu následujícího kalendářního roku oznámí zaměstnancům hromadně, že v červenci dojde k čerpání 2 týdnů tzv. celozávodní dovolené,** zaměstnanci žádné právo určit si sám dovolenou k čerpání nespolečí.

7. TESTOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ NA DIGITÁLNÍ GRAMOTNOST

- Zaměstnavatel zamýšlí realizovat **testování digitálních kompetencí u svých zaměstnanců.** Důvod testování není represivní, účelem je **kvalitnější zaměření vzdělávacích aktivit určených pro zaměstnance.**
- Je možné zaměstnanci **jednostranně uložit povinnost takovým testem projít,** popř. mohou být vůči němu vyvozovány **pracovněprávní důsledky, pokud by to z jakýchkoliv důvodů odmítl?**

Stanovisko

- **Takovou možnost zaměstnavateli nelze upírat.** Pokud má zmíněné testování vést ke zjištění, jakou úroveň digitální gramotnosti zaměstnanec disponuje, vztahuje se k výkonu jeho práce a může sloužit mj. k **zefektivnění pracovního procesu** (adekvátní využití těchto digitálních kompetencí, resp. jejich doplnění tam, kde je to potřeba), je postup zaměstnavatele zcela na místě a **zaměstnanec se musí takovému testování podrobit** se všemi pracovněprávními důsledky vyplývajícími z toho, kdyby tak neučinil a testovat se odmítl.

8. PROJEDNÁNÍ SYSTÉMU ODMĚŇOVÁNÍ S ODBOROVOU ORGANIZACÍ

- Dle ustanovení § 287 odst. 2 písm. d) ZP je zaměstnavatel **projednat s odborovou organizací systém odměňování a hodnocení zaměstnanců.** Vztahuje se tato povinnost i na případ, kdy zaměstnavatel vydal **vnitřní předpis, kterým upravil systém odměňování výhradně a jen zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce?**

Stanovisko

- Povinnost zaměstnavatele k projednání **není spojena výhradně a jen se systémem odměňování a hodnocení zaměstnanců v rámci pracovního poměru, ale pracovněprávního vztahu jako takového**. Pokud proto cítí zaměstnavatel potřebu upravit tento systém jen ve vztahu k zaměstnancům, s nimiž uzavřel dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce (byť odměna z takové dohody má primárně smluvní charakter), a působí u něho odborová organizace, **musí s ní tyto otázky dopředu projednat**.

9. EKONOMICKÁ SITUACE ZAMĚSTNAVATELE A POVINNOST PROJEDNÁNÍ

- **Předmětem projednání zaměstnavatele s odborovou organizací je dle ustanovení § 287 odst. 2 písm. a) ZP též ekonomická situace zaměstnavatele**. Kolegium bylo konfrontováno s případem, kdy zaměstnavatel odmítá průběžně na pravidelných setkáních sociálních partnerů poskytovat informace o stavu svého hospodaření (ekonomické situaci) s argumentem, že tuto skutečnost hodlá s odborovou organizací projednávat **vždy 1x za rok, a to vždy až po uzavření hospodaření za daný kalendářní rok v březnu následujícího kalendářního roku**. Je takový postup zaměstnavatele souladný se zákonem?

Stanovisko

- Kolegium má za to, že **argument zaměstnavatele neobstojí** a jeho postup by nevedl k naplnění povinnosti dle ustanovení § 287 odst. 2 písm. a) ZP. **Ekonomickou situaci zaměstnavatele nelze zúžit na informaci o stavu jeho hospodaření za příslušné období, které se zaměstnavateli dostává se zpožděním na základě účetní závěrky**.
- Je zřejmé, že ekonomická situace zaměstnavatele se projevuje průběžně **i jinými způsoby, které mají významný dopad do pracovněprávních vztahů**, jako je např. **insolvence zaměstnavatele** nebo jeho **nemožnost přidělovat zaměstnancům práci** v rozsahu jejich týdenní pracovní doby v důsledku dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo poptávky po jím poskytovaných službách (viz **režim tzv. částečné nezaměstnanosti** dle ustanovení § 209 ZP). Navíc aktuální informace o tom, jak se zaměstnavateli vede po ekonomické stránce, **hraje roli i v rámci např. kolektivního vyjednávání** s odborovou organizací o uzavření nebo změně obsahu kolektivní smlouvy, typicky ve vztahu k **požadavku na zvýšení mezd zaměstnanců**.

10. KONTROLA NAD STAVEM BOZP A VÍCE ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

- Dle ustanovení § 322 odst. 1 ZP **mají odborové organizace právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví (BOZP) při práci u jednotlivých zaměstnavatelů**. Tomu odpovídá povinnost zaměstnavatele odborové organizaci umožnit výkon kontroly a splnit povinnosti s tím související.

- Jak výše uvedenou právní úpravu **vyložit pro případ, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací**? Platí nějaké pravidlo o jejich vzájemné součinnosti v těchto věcech?

Stanovisko

- Zákoník práce se o situaci, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací a jde o záležitost týkající se všech nebo většího počtu zaměstnanců, zmiňuje ve svém ustanovení § 286 odst. 5. Z tohoto ustanovení ale vyplývá, že to **má vazbu na případy, kdy sám zákoník práce nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací**. Právo odborové organizace (odborových organizací) na kontrolu nad stavem BOZP do tohoto režimu nespadá, a podle citovaného ustanovení tak nelze postupovat.
- Za těchto okolností je třeba výkladově směřovat k tomu, aby měly všechny u zaměstnavatele působící odborové organizace možnost uplatnit své právo kontroly, současně ale **aby nebyl zaměstnavatel v důsledku toho zatěžován nad rozumný rámeček**. Kolegium má za to, že odborové organizace by měly postupovat v této věci pokud možno **koordinovaně a ve vzájemné součinnosti** a provádět kontrolu nad stavem BOZP u zaměstnavatele společně.
- Pokud uplatní zmíněné právo toliko jedna z odborových organizací, které u zaměstnavatele působí, **měl by zaměstnavatel neprodleně informovat o této skutečnosti ostatní odborové organizace, aby se mohly k zahájené kontrole „přidat“**. Jestliže této možnosti jiná odborová organizace nevyužije a v dohledné době bude chtít u zaměstnavatele provést zmíněnou kontrolu sama, **může to zaměstnavatel odmítnout. Postačí, pokud tuto odborovou organizaci seznámí případně s výsledky již proběhlé kontroly ze strany první odborové organizace**. To samozřejmě neplatí, jestliže u zaměstnavatele začne působit později zcela nová odborová organizace, která možnost „přidat se“ k oznámené kontrole neměla.

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bořivoj Šubrt