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

**(Škoda Auto, a.s., Mladá Boleslav, 1. 2. 2017)**

**1. PŘÍSPĚVKY Z FKSP A ROVNÉ ZACHÁZENÍ**

* Řada zaměstnavatelů (např. organizační složky státu, státní příspěvkové organizace nebo příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky) zřizuje **fond kulturních a sociálních potřeb** (FKSP) a ve smyslu ustanovení § 225 ZP a vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, rozhodují (případně s odborovou organizací spolurozhodují) o **jeho čerpání**.
* Může zaměstnavatel v této souvislosti rozhodnout, že **poskytování některých příspěvků z FKSP bude podmíněno určitou délkou pracovní doby (pracovního úvazku) zaměstnance nebo že na ně nedosáhnou zaměstnanci na překážce v práci** (např. zaměstnanci čerpající mateřskou a rodičovskou dovolenou)?

**Stanovisko**

* Také na poskytování příspěvků z FKSP nutno vztáhnout **princip rovného zacházení a zákazu diskriminace** dle ustanovení § 16 ZP. Jak se Kolegium vyjádřilo už několikrát, rovné zacházení **není možné chápat jako „rovnost za každou cenu“** a mezi zaměstnanci lze co do plnění jim poskytovaných rozlišovat. Vždy však musí být rozdílné zacházení postaveno **na ospravedlnitelném důvodu, který souvisí s povahou (účelem) plnění**. Postup, který by nesplňoval výše uvedené kritérium a vedl by přímo, či zprostředkovaně k rozdílnému zacházení mezi zaměstnanci (či dokonce k diskriminaci jako rozdílnému zacházení mezi nimi spočívajícímu v některém z diskriminačních důvodů), by musel být označen za protiprávní a zakládal by zaměstnanci **právo na náhradu škody**.
* **Některá z plnění** předpokládaných zmíněnou vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb **jsou z povahy věci vázána na výkon práce** a postup zaměstnavatele, který je nebude dočasně poskytovat zaměstnancům na překážce v práci dlouhodobějšího charakteru (třeba právě čerpání mateřské a rodičovské dovolené), nelze považovat za nerovné zacházení. Příkladem může být příspěvek na vybavení ke zlepšení pracovních podmínek, na pracovní oděvy a obuv, a to nad povinné vybavení, a na jednotné oblečení. Obdobně lze nahlížet na příspěvek na dovolenou, jestliže je zřejmé, že v době této překážky v práci zaměstnanec dovolenou ve smyslu ZP ani čerpat nemůže. Pro tento účel by si měl zaměstnavatel stanovit jasné **zásady čerpání jednotlivých příspěvků z FKSP**, aby zaměstnanci věděli, za jakých podmínek jim právo na jejich poskytnutí vůbec vznikne.

**2. VYMEZENÍ MÍSTA VÝKONU PRÁCE ÚZEMÍM ČESKÉ REPUBLIKY**

* Zaměstnavatel uzavírá se všemi zaměstnanci na pozici obchodní zástupce **místo výkonu práce ve znění „Česká republika“** a pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad bydliště zaměstnance.
* Po návratu z rodičovské dovolené **změní jedné ze zaměstnankyň oblast její působnosti** z Jižních, Západních a Středních Čech na Moravu. Zaměstnankyně bydlí v Jižních Čechách a má dítě ve věku 3 let. Zaměstnavatel navíc zaměstnankyni odmítne přidělit služební automobil (ačkoliv ostatní obchodní zástupci ke své práci tento dopravní prostředek běžně využívají) a **určí jí jako dopravní prostředek na pracovní cestě vlak**. Cesta na Severní Moravu trvá asi 6 hodin během dne, a pokud by měla být zaměstnankyně v daném místě ráno, pak více než 10 hodin (cesta přes noc s několika přestupy). Zaměstnavatel argumentuje možností přespání v hotelu. **V praxi by tak zaměstnankyně musela pobývat celý pracovní týden mimo své bydliště**.
* Je taková změna regionu (přes celou republiku) **v souladu se zákonem, když jedna cesta trvá často déle než pracovní den (směna) zaměstnance**?

**Stanovisko**

* Zaměstnavatel disponuje pracovní silou zaměstnance **v rámci sjednaného druhu a místa výkonu práce**. Jak ale vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014, „**místo výkonu práce by mělo odpovídat potřebě zaměstnavatele a být přiměřené povaze práce**. Šířeji může být vymezeno, pokud lze předpokládat, že zaměstnanec skutečně bude práci vykonávat na takto šířeji vymezeném místě (např. stavební, montážní, servisní práce či činnost obchodního zástupce). V rámci sjednaného místa výkonu práce či míst výkonu práce je zaměstnavatel oprávněn práci zaměstnanci přidělovat.“.
* Z výše popsaného případu je zřejmé, že cesta zaměstnankyně na Moravu by nebyla pracovní cestou ve smyslu ustanovení § 42 ZP, protože by byla konána v rámci sjednaného místa výkonu práce, ale byla by **pracovní cestou dle ustanovení § 152 písm. b) a § 156 odst. 2 ZP, jelikož by šlo o cestu mimo pravidelné pracoviště**. Je sice pravda, že podmínky pracovní cesty včetně doby a místa jejího nástupu a ukončení, místa plnění pracovních úkolů a způsobu dopravy nebo ubytování určuje zaměstnavatel, nicméně dle ustanovení § 153 odst. 1 ZP **musí přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance**.
* **Postup zaměstnavatele**, kdy zjevně záměrně změní zaměstnankyni region, který měla jako obchodní zástupce na starosti, a neumožní jí dopravu na pracovní cestě služebním automobilem, ačkoliv tomu tak doposud bylo a ostatní zaměstnanci tento dopravní prostředek běžně k podobným pracovním cestám využívají, **lze považovat za zneužití výkonu práva**, **které** ve smyslu ustanovení § 8 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, **nemůže požívat právní ochrany**.

**3. DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCE DO ZAHRANIČÍ A CESTOVNÍ NÁHRADY**

* Pokud se zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 43a ZP dohodne se zaměstnancem na jeho dočasném přidělení (zapůjčení) k jinému zaměstnavateli do zahraničí, může s ním v této souvislosti **sjednat, že cestovní náhrady mu budou příslušet podle právní úpravy země, do které je dočasně přidělen**?

**Stanovisko**

* Použití dvou a více různých právních řádů na tentýž závazkový vztah a **možnost zvolit si pro tu kterou jeho část jiné rozhodné právo** připouští Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I). Dle názoru Kolegia **není proto vyloučeno, aby se pracovní poměr** (včetně úpravy dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli) **řídil obecně českým právem, ale poskytování cestovních náhrad bylo podřízeno na základě volby práva** uskutečněné smluvními stranami **právnímu řádu jiného státu** (v daném případě státu, kam byl zaměstnanec zapůjčen k výkonu práce).
* Z článku 8 dotčeného nařízení vyplývá, **že taková volba práva nesmí zaměstnance zbavit ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit** podle práva, které by v případě neexistence volby bylo jinak použito (v předmětném případě by to bylo právo české, protože v České republice zaměstnanec obvykle vykonával práci a do jiné země byl jen dočasně přidělen). Vedle toho definuje zmíněný evropský předpis též tzv. **imperativní ustanovení**, jimiž jsou ustanovení, jejichž dodržování je pro stát při ochraně jeho veřejných zájmů, jako např. jeho politického, společenského a hospodářského uspořádání, **zásadní do té míry, že se vyžaduje jejich použití na jakoukoli situaci, která spadá do jejich oblasti působnosti**, bez ohledu na právo, které by se jinak na smlouvu podle tohoto nařízení použilo. Platí

přitom, že při rozhodování, zda mají být taková ustanovení použita, je třeba vzít v úvahu jejich **povahu a účel, jakož i důsledky, které by mohly z jejich použití nebo nepoužití vyplynout**.

* S ohledem na výše uvedené dospělo Kolegium k závěru, že **volba jiného než českého práva** pro účely poskytování cestovních náhrad při dočasném přidělení zaměstnance (jeho zapůjčení) do zahraničí **nemůže vést nikdy k tomu, že by zaměstnanci v důsledku toho příslušely nižší náhrady, než na které by mu jinak vzniklo právo dle ustanovení § 165 ZP**.

**4. ROZHODNUTÍ ZAMĚSTNAVATELE O ORGANIZAČNÍ ZMĚNĚ**

* Kolegiu byl popsán následující případ: **Zaměstnavatel má 5 pracovních míst na pozici „asistent/ka“**. Jedna z asistentek začala čerpat mateřskou a následně rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel tuto pracovní pozici neobsadil (po celou dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené) a **hned po návratu zaměstnankyně z dotčené překážky v práci provede organizační změnu** – zruší 1 pracovní místo asistentky (tj. změní počet těchto pracovních míst z 5 na 4). Může si zaměstnavatel **vybrat, se kterým ze zaměstnanců pracujících na jmenované pozici rozváže pracovní poměr**, včetně té, které skončilo čerpání rodičovské dovolené?

**Stanovisko**

* Jak vyplývá z ustanovení § 52 písm. c) ZP, **organizační změna**, o které zaměstnavatel rozhodl a která vede k nadbytečnosti zaměstnance, **může spočívat** ve změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, **ve snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce** nebo může jít i o jinou organizační změnu. Nadbytečnost zaměstnance pro zaměstnavatele znamená, že zaměstnavatel může zaměstnanci sice i nadále přidělovat práci podle pracovní smlouvy, avšak **tato práce není (vůbec, nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná**. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně tak **reflektuje skutečnost, že zaměstnavatel nebude mít možnost plnit povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (pro její nepotřebnost**), kterou je zaměstnanec jinak schopen a ochoten vykonávat.
* Judikatura Nejvyššího soudu už mnohokrát dovodila, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, **rozhoduje výhradně zaměstnavatel a soud není v tomto směru oprávněn jeho rozhodnutí přezkoumávat**. I tento výběr má ale svá pravidla a není zcela bezbřehý. Svůj výběr nemůže zaměstnavatel řídit např. diskriminačními hledisky.
* Kolegium ve výše uvedeném případě shledalo, že **rozhodnutí zaměstnavatele o zrušení pracovního místa je nepochybně rozhodnutím o organizační změně** (po dobu překážky v práci jedné ze zaměstnankyň zaměstnavatel zjistil, že práci, kterou doposud vykonávalo 5 lidí, je možné zvládnout ve 4 lidech). Výběr nadbytečného zaměstnance bude na něm, a **nelze považovat za rozporné se zákonem, pokud bude tento výběr směřovat zrovna vůči zaměstnankyni, která se vrátila z rodičovské dovolené**.

**5. NESPLŇOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ PODLE ZÁKONA O SPOTŘEBITELSKÉM ÚVĚRU**

* Dne **1. 12. 2016** nabyl účinnosti **zákon č. 257/2016 Sb., o spotřebitelském úvěru**. Podle jeho ustanovení § 8 odst. 2 přitom platí, že „ten, kdo je oprávněn poskytovat spotřebitelský úvěr, může poskytovat spotřebitelský úvěr pouze tak, že jeho pracovník, vázaný zástupce a jeho pracovník, zprostředkovatel vázaného spotřebitelského úvěru a jeho pracovník **splňují podmínky odborné způsobilosti podle § 60 a důvěryhodnosti podle § 72 nebo § 73**, a zajistí, že tyto osoby si odborné znalosti a dovednosti udržují“.
* Zákon ve svém ustanovení § 169 odst. 3 vyžaduje, aby ten, kdo byl přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona oprávněn poskytovat spotřebitelský úvěr jiný než na bydlení, **uvedl své poměry do souladu s výše citovaným ustanovením § 8 téhož zákona do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, není-li stanoveno jinak**. Řada zaměstnavatelů, kteří jsou poskytovateli spotřebitelských úvěrů, tak stojí před otázkou, jak z pracovněprávního hlediska nahlížet na zaměstnance, který ani po uplynutí přechodného období **nebude splňovat předpoklad důvěryhodnosti** a kterému zaměstnavatel nebude moci přidělovat práci, resp. ho využívat k poskytování spotřebitelských úvěrů, ačkoliv to je jeho předmětem výkonu práce.

**Stanovisko**

* Pokud zákon stanoví předpoklad pro výkon konkrétní práce a zaměstnanec tento předpoklad nesplňuje (případně ho nezíská ani v přechodném období, které mu zákon za tímto účelem poskytuje), **má zaměstnavatel právo rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. f) ZP**. Zaměstnavatel by sice mohl zaměstnance též **převést na jinou** (pro zaměstnance – s ohledem na jeho zdravotní stav, schopnosti a pokud možno i kvalifikaci – vhodnou) **práci** ve smyslu ustanovení § 41 odst. 2 písm. c) ZP, ale tento postup se týká situace, kdy zaměstnanec pozbyl předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce **pouze dočasně** (což zpravidla nebude výše uvedený případ), a navíc je v něm zaměstnavatel **omezen 30 pracovními dny v kalendářním roce**.
* To, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci z výše popsaného důvodu přidělovat práci, je dle názoru Kolegia **nutné kvalifikovat jako překážku v práci na straně zaměstnance, při které mu žádná náhrada mzdy nepřísluší**. I podle soudní judikatury jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 ZP (a tedy s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku) tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, a to **za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat.** Je zřejmé, že důvodem, proč zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci, je v tomto konkrétním případě důvod na straně zaměstnance, a to důvod, který nemůže zaměstnavatel ani nijak ovlivnit.

**6. PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY A ČERPÁNÍ NÁHRADNÍHO VOLNA**

* Zaměstnanci pracujícímu v pružném rozvržení pracovní doby vznikne právo na náhradní volno (např. za práci ve svátek). Může zaměstnavatel určit čerpání tohoto náhradního volna **jen na základní pracovní dobu** (tedy na dobu, kdy by jinak musel zaměstnanec být na svém pracovišti), a **na jeho čerpání v době, která je jinak pracovní dobou volitelnou, se musí se zaměstnancem případně dohodnout?**

**Stanovisko**

* Protože v rámci pružného rozvržení pracovní doby **je toliko základní pracovní doba dobou, v níž je zaměstnanec povinen být na pracovišti** (ledaže by po něm zaměstnavatel vyžadoval takovou přítomnost výjimečně i ve volitelné pracovní době a v důsledku toho potencionálně vzniká práce přesčas – viz stanovisko AKV č. XVII./4), **vztahuje se k ní také oprávnění zaměstnavatele určit zaměstnanci čerpání náhradního volna**.
* Je samozřejmě možné, **aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl, že náhradní volno bude zaměstnanec čerpat v rozsahu, který zasahuje také do jeho volitelné pracovní doby** v rámci pružného rozvržení, a ve smyslu ustanovení § 348 odst. 1 písm. c) ZP považoval celou dobu náhradního volna za výkon práce pro účely naplnění průměrné týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období. Není vyloučen ani postup zaměstnavatele, že s odkazem na ustanovení § 85 odst. 5 ZP **určí tento případ dopředu jako ten, kdy se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní** a kdy se použije zaměstnavatelem **předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn**.

**7. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU ŘIDIČŮ AUTOBUSŮ V SILNIČNÍ DOPRAVĚ**

* Dle ustanovení § 4 odst. 1 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů, **pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě ve více pracovněprávních vztazích může ve svém souhrnu činit nejvýše 48 hodin týdně**. Nařízení vlády v této souvislosti ukládá v následujícím odstavci téhož paragrafu zaměstnavateli, aby písemně požádal člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu o **stejnopis evidence pracovní doby odpracované u jiného zaměstnavatele**, a členu takové osádky, aby tento stejnopis neprodleně poskytl.
* Protože evidence pracovní doby se vypracovává až po odpracování příslušného úseku, a povinnému zaměstnavateli není tedy známa při samotném rozvrhování pracovní doby členu osádky zmíněných vozidel, vzniká otázka, **jak má tento zaměstnavatel dodržení výše uvedeného omezení týdenní pracovní doby zajistit**? Pokud zaměstnanec neposkytne svému zaměstnavateli součinnost, může být zaměstnavatel i přesto **odpovědný za spáchání správního deliktu na úseku pracovní doby**?

**Stanovisko**

* Povinnost zaměstnavatele písemně požádat o stejnopis evidence pracovní doby a povinnost zaměstnance ji zaměstnavateli neprodleně poskytnout **se týkají jakéhokoliv dalšího pracovněprávního vztahu člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě**, bez ohledu na to, v jakém druhu tyto další práce zaměstnanec koná.
* Povinnost zaměstnavatele **není možné chápat jako opakovanou ve vztahu ke každému týdnu jako k období, za které se sleduje maximální délka týdenní pracovní doby**. Účelem této povinnosti je, aby se zaměstnanci dostalo od zaměstnavatele písemného požadavku na pravidelné předkládání stejnopisu evidence pracovní doby, bez nutnosti mu to „připomínat“, a na základě tohoto stejnopisu mohl zaměstnavatel (bohužel, jen zpětně) zjistit, **zdali nedošlo k překročení stanoveného limitu**.
* Podle názoru Kolegia je takto formulovaná právní úprava nesmyslná a je důsledkem nesprávné implementace evropské legislativy. **Za současného právního stavu může zaměstnavatel sám jen stěží zajistit dodržení výše popsaného pravidla**. Uplatnění dotčeného pravidla komplikuje navíc fakt, že členům osádky nákladního automobilu, popřípadě i autobusu v silniční dopravě se pracovní doba plánuje velice těžce a rozvrh pracovní doby nebo samotný výkon práce je často **odvislý od požadavků zákazníka**.
* Pokud zaměstnavatel splnil svoji povinnost a písemně požádal zaměstnance o poskytnutí stejnopisu evidence pracovní doby, ale tento mu ji nedodal a v důsledku toho došlo k překročení maximální délky jeho týdenní pracovní doby, **nemůže vzniknout na straně zaměstnavatele odpovědnost za správní delikt**. Lze totiž v souladu s ustanovením § 17 odst. 1 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), dovodit, že **zaměstnavatel vynaložil veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránil, a tedy za správní delikt neodpovídá**.

**8. DOPLATEK DO NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY A ODMĚNA ZA DELŠÍ OBDOBÍ**

* Zaměstnavateli vzniká v souladu s ustanovením § 112 odst. 3 ZP opakovaně povinnost poskytnout zaměstnanci **doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy**. Posléze je zaměstnanci k výplatě **zúčtována složka mzdy, která mu přísluší za delší období** (řekněme za půl roku, ve kterém byl poskytován ze strany zaměstnavatele doplatek). Má tato skutečnost nějaký **význam pro účely poskytování doplatku do nejnižší úrovně zaručené mzdy za předešlé měsíce, nebo pro období následující**?

**Stanovisko**

* Doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy se poskytuje ve výši **rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy**. Platí přitom, že pro účely tohoto doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy.
* V tomto ohledu **nemá žádný význam skutečnost, že zaměstnanci byla v některém z předchozích měsíců zúčtována složka mzdy, která mu přísluší za delší období**. Doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy by v takovém případě nemusel zaměstnavatel poskytnout jen v tomto měsíci, **povinnost poskytnout ho zaměstnanci v dalších měsících to ale nijak neovlivní**. Nelze pro tento účel použít analogicky pravidlo obsažené v ustanovení § 358 ZP pro účely výpočtu průměrného výdělku, dle kterého pokud je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; **zbývající část (části) této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu při zjištění průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích)**.

**9. DOSAŽENÁ MZDA PŘI PRÁCI PŘESČAS**

* Jestliže pro zaměstnance odměňované platem platí dle ustanovení § 127 odst. 1 ZP výslovné pravidlo, že za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci „část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná“ (a vedle toho příplatek ve stanovené výši, případně náhradní volno), zaměstnancům, kterým poskytuje zaměstnavatel za jejich práci mzdu, přiznává ZP ve svém ustanovení § 114 odst. 1 za dobu práce přesčas vedle příplatku nebo náhradního volna tzv. „**dosaženou mzdu**“. Tou přitom rozumí **mzdu, na kterou vzniklo zaměstnanci za dobu práce přesčas právo**.
* V praxi zejména mzdových účetních vznikají **pochybnosti o tom, které složky mzdy do dosažené mzdy pro účely kompenzace práce přesčas vlastně započítat**.

**Stanovisko**

* Kolegium se shodlo na tom, že pro správné zahrnutí té které složky mzdy do „dosažené mzdy“ **je třeba vycházet z její povahy a pravidel odměňování nastavených zaměstnavatelem**.
* Pokud jde o složku mzdy, která je **vázána na odpracovanou dobu** a jejíž výše se odvíjí od toho, v jakém počtu hodin odvedl zaměstnanec práci v daném kalendářním měsíci, pak není důvod, aby byla tato složka mzdy vyloučena z použití pro účely vyčíslení dosažené mzdy. Naopak, kdyby mělo zaměstnanci vzniknout právo na složku mzdu **v závislosti na jiném parametru, který přímo nesouvisí s odpracovanými hodinami** (třeba provize obchodního zástupce za obchody sjednané ve sledovaném období, odměna nebo cílová odměna), nebude k této složce zaměstnavatel přihlížet při výpočtu dosažené mzdy, tím spíše, že výkon práce přesčas může ovlivnit i její celkovou výši na konci uvedeného období.

**10. PŘÍPLATEK ZA ROZDĚLENOU SMĚNU A ZA PRÁCI VE ZTÍŽENÉM PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ**

* Novelou 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, vyhlášenou ve Sbírce zákonů pod číslem **337/2016**, byl s účinností od 1. 1. 2017 vložen do ustanovení § 6 tohoto právního předpisu **nový ztěžující vliv pro účely poskytování příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí**, a to „rozdělení směny nebo výkonu práce zaměstnavatelem, které v souhrnu činí alespoň 90 minut, jestliže je v době přerušení výkonu práce pro zaměstnance nedostupné jeho obvyklé společenské prostředí a sociální zázemí, nebo je jejich dostupnost značně ztížena, nebo je ztížena ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušení práce trávit, před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy“.
* Co konkrétně lze rozumět podmínkami, které vymezují dotčený ztěžující vliv (**zejména nedostupnost společenského prostředí a sociálního zázemí**)? Může nastat situace, že zaměstnanci v tzv. platové sféře bude vedle sebe náležet **tento příplatek a příplatek za rozdělenou směnu** dle ustanovení § 130 ZP?

**Stanovisko**

* I když novela zmíněného nařízení vlády zjevně míří na dobu čekání řidiče autobusu mezi spoji ve veřejné osobní linkové autobusové dopravě, **není vyloučeno, že se výše popsaný ztěžující vliv uplatní i v jiných případech**, a to rovněž v  tzv. platové sféře pro účely poskytování příplatku k platu za práci ve ztíženém pracovním prostředí dle ustanovení § 128 ZP. Pokud budou splněny všechny právní úpravou vyžadované podmínky, může jednomu a témuž zaměstnanci výjimečně **příslušet vedle tohoto příplatku též příplatek za rozdělenou směnu dle ustanovení § 130 ZP**.
* Pokud jde o **nedostupnost** obvyklého společenského prostředí a sociálního zázemí zaměstnance nebo značné ztížení jeho dostupnosti, resp. **ztížení ochrany místa**, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušení práce trávit, před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy, **musí být dány objektivně a nemohou vycházet z toho, jak to vnímá zaměstnanec sám**. Nelze tedy považovat podmínky pro poskytnutí dotčeného příplatku za naplněné, pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci možnost odpočinout si např. v místnosti se sociálním zázemím, byť v místě hodně vzdáleném od jeho bydliště (střediska jeho zájmů), a na tomto místě je zaměstnanec dostatečně chráněn i před nepříznivými klimatickými a jinými podobnými vlivy.

**11. TĚHOTENSTVÍ ZAMĚSTNANKYNĚ A PŘEKÁŽKA V PRÁCI**

* **Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci** vzniká dle ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) ZP také v případě, kdy **těhotná zaměstnankyně koná práci, kterou nesmí být zaměstnávána** (jde totiž o práci, která je těhotným ženám zakázána vyhláškou č. 180/2015 Sb. nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství).
* Pokud zaměstnavatel **nemá pro zaměstnankyni jinou vhodnou práci**, na kterou by ji převedl, ale současně jí nemůže přidělovat práci, **na čí straně je to překážka v práci a je spojena s poskytováním náhrady mzdy nebo platu**?

**Stanovisko**

* Dle názoru Kolegia musí být uvedená situace posouzena jako **překážka v práci na straně zaměstnavatele, při které má zaměstnankyně právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**. Protože zaměstnankyně nebude konat žádnou práci, nelze tento případ podřadit pod **žádný z důvodů pro poskytnutí vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství** dle ustanovení § 42 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

**12. PŘEDMĚT DOHODY O ODPOVĚDNOSTI ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH**

* Jedním z druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu je **odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat**. Předpokladem vzniku takové odpovědnosti přitom je, že se zaměstnancem bude uzavřena **písemná dohoda o odpovědnosti** k ochraně hodnot svěřených mu k vyúčtování ve smyslu ustanovení § 252 ZP (dohoda o odpovědnosti) a že půjde o **hodnoty k tomu způsobilé**, tj. takové, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.
* V odborné literatuře se objevil **názor, že předmětem zmíněné dohody o odpovědnosti mohou být jen hodnoty, které jsou v majetku (vlastnictví) zaměstnavatele**. V praxi je ale zcela běžné, že zaměstnavatel má na skladu a prodává na základě smluvního vztahu věci, které jsou majetkem jiného subjektu. Je výše popsaný odborný názor opodstatněný?

**Stanovisko**

* Tento názor není správný. **Zákon nestanoví jako podmínku** vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu na hodnotách svěřených mu k vyúčtování (jako předpoklad uzavření dohody o takové odpovědnosti), **že jsou tyto hodnoty ve vlastnictví zaměstnavatele**. To by ostatně nedávalo ani smysl.
* **Rozhodující je, aby měl zaměstnavatel k těmto hodnotám dispoziční právo** (zpravidla na základě smlouvy s jejich vlastníkem – zaměstnavatel např. skladuje a prodává zboží cizího subjektu a má z tohoto prodeje prospěch), aby šlo o hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a byly zaměstnanci svěřeny k vyúčtování. **Pokud pak zaměstnavateli vznikne v této souvislosti škoda** (schodek na svěřených hodnotách musí uhradit svému smluvnímu partnerovi), **je oprávněn vyžadovat její náhradu na odpovědném zaměstnanci**.

**13. ODPOVĚDNOST ŠKOLY ZA ÚJMU ZPŮSOBENOU ÚRAZEM ŽÁKA ZÁKLADNÍ ŠKOLY**

* Ve svém ustanovení § 391 odst. 2 upravuje ZP **odpovědnost právnické osoby vykonávající činnost školy za újmu (škodu)**, která vznikla žákům základních škol a základních uměleckých škol **při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním**. Po zrušení vyhlášky č. 440/2001 Sb., která byla do 31. 12. 2013 univerzálním předpisem pro určování výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, a nabytím účinnosti nového nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů, se v praxi objevují **pochybnosti, podle jakých pravidel má být kalkulována výše zmíněných náhrad u žáků**, když dotčené nařízení vlády bylo vydáno k provedení pouze ustanovení § 271c ZP a v případě žáků ani o klasické pracovní úrazy nebo nemoci z povolání v právním slova smyslu jít nemůže.
* Lze dospět k závěru, že **případné úrazy žáků budou odškodňovány podle OZ**, a to případně za použití metodiky Nejvyššího soudu v této věci? Je možné **považovat ustanovení § 391 ZP za překonané**, když obecnou odpovědnost právnické osoby vykonávající činnost školy ve vztahu k žákům lze i bez existence § 391 ZP dovodit z předpisů občanského práva?

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia **není existence ustanovení § 391 ZP bez významu, ba právě naopak**. Jak dovodil ve svém rozhodnutí ze dne 17. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 268/2015, Nejvyšší soud, zmíněné ustanovení „**rozšiřuje věcnou působnost ustanovení zákoníku práce i na případy, kdy se nejedná o vztah ze závislé práce**“. Z toho vyplývá, že v případě odpovědnosti základní školy za škodu vzniklou úrazem jejího žáka při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním **je třeba aplikovat všechna ustanovení upravující odpovědnost (zaměstnavatele) za škodu vzniklou porušením právních povinností nebo odpovědnost za škodu vzniklou pracovním úrazem**. Z tohoto důvodu není podstatné, že nařízení vlády č. 276/2015 Sb. bylo vydáno k provedení ustanovení § 271c ZP, protože jeho obsah se použije prostřednictvím ustanovení § 391 téhož právního předpisu **též na vyčíslení náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění při úrazech žáků základní školy**.
* S ohledem na právní úpravu obsaženou v OZ **je ale otázkou, proč by odpovědnost školy za újmu (škodu)**, která vznikla žákům základních škol a základních uměleckých škol při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním, **měla být dále řešena v režimu zákoníku práce** a navazujících právních předpisů. Platí to tím spíše, že ustanovení § 391 ZP se netýká odpovědnosti mateřské školy za škodu vzniklou na zdraví dětí (ta je už dlouhou dobu řešena v režimu občanského práva), na odpovědnostní vztah mezi základní školou a žákem **nedopadá zákonné pojištění zaměstnavatele** ve smyslu vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a **zmíněné školy zpravidla uzavírají pro tento účel pojistku u komerčních pojišťoven**.

**14. DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ ZAMĚSTNANCI NA ADRESU OBECNÍHO ÚŘADU**

* Dle ustanovení § 336 odst. 1 ZP „písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa“. Nezřídka se stává, že **jedinou adresou, kterou zaměstnavatel k zaměstnanci zná** (a to na základě jejího uvedení v osobním dotazníku zaměstnancem samotným), **je adresa, na které sídlí obecní úřad**. Tento úřad je ohlašovnou ve smyslu zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), ve znění pozdějších předpisů, a mít místo trvalého pobytu na jeho adrese umožňuje výslovně ustanovení § 10 odst. 1 dotčeného zákona.
* **Kdy je v takovém případě písemnost zaměstnanci doručena** a má tato skutečnost nějaká specifika?

**Stanovisko**

* Dle ustanovení § 10c zákona o evidenci obyvatel **ohlašovna, v jejímž sídle má fyzická osoba trvalý pobyt, zajistí vhodné místo, kde bude možné uložit oznámení o uložení zásilky a výzvu s poučením.** Z této právní úpravy je zřejmé, že pokud zaměstnavatel zasílá zaměstnanci písemnost na adresu jeho trvalého pobytu, kterým je ohlašovna, písemnost bude uložena u provozovatele poštovních služeb a ohlašovna zajistí odpovídajícím způsobem uložení oznámení o tom včetně výzvy k vyzvednutí zásilky. V praxi k tomu dochází zpravidla tím způsobem, že oznámení od provozovatele poštovních služeb bude založeno na obecním úřadu do kartotéky a **v budově úřadu se vyvěsí zpráva o tom, že konkrétní fyzické osobě zde bylo doručováno a že si může oznámení vyzvednout**.
* Podle názoru Kolegia **nelze s ohledem na výše uvedené považovat** skutečnost, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli jako adresu pro doručování právě a jenom místo svého trvalého pobytu u ohlašovny, **za neposkytnutí součinnosti** ve smyslu ustanovení § 334 odst. 4 ZP. Písemnost se zaměstnavateli v tomto případě ostatně nevrací hned, ale až po uplynutí úložní lhůty. **K jejímu doručení dojde proto až uplynutím 10. pracovního dne od uložení, ledaže by si ji zaměstnanec vyzvedl dříve**.

**15. VOLBA ČLENŮ DOZORČÍ RADY AKCIOVÉ SPOLEČNOSTI**

* Dne 14. 1. 2017 nabyla účinnosti novela zákona č. 90/2012 Sb., **o obchodních korporacích**, která vyšla ve Sbírce zákonů pod číslem **458/2016**. Změna se dotkla těch zaměstnavatelů, kteří jsou **akciovou společností s více než 500 zaměstnanci v pracovním poměru**, a je výsledkem snahy, **aby se zaměstnanci znovu ze zákona podíleli na volbě členů dozorčí rady a měli v ní své zástupce**.
* Podle nového znění ustanovení **§ 448 odst. 2** zákona „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“.
* Bohužel, novela nijak neřeší, k jakému datu se zjišťuje počet zaměstnanců v pracovním poměru, ke kterému datu musí být zaměstnanec v tomto pracovněprávním vztahu, aby mohl volit, **ani podrobnější pravidla pro takovou volbu**. Navíc podle přechodného ustanovení novely „společnost s více než 500 zaměstnanci v pracovním poměru uvede ujednání stanov a složení dozorčí rady do souladu s tímto zákonem do 2 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Neučiní-li tak, rejstříkový soud ji k tomu vyzve a stanoví ve výzvě dodatečnou přiměřenou lhůtu ke splnění této povinnosti, jinak může soud společnost i bez návrhu zrušit a nařídit její likvidaci.“.
* Kolegium se zabývalo tím, **jak má zaměstnavatel (akciová společnost), na kterého dopadá výše uvedená právní úprava, postupovat, aby nové povinnosti vyhověl**.

**Stanovisko**

* Právo zaměstnanců volit část členů dozorčí rady akciové společnosti **obsahovala též právní úprava účinná do 31. 12. 2013**. Dle ustanovení § 200 odst. 1 tehdejšího zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, platilo, že „dvě třetiny členů dozorčí rady volí valná hromada a jednu třetinu zaměstnanci společnosti, má-li společnost **více než 50 zaměstnanců v pracovním poměru na pracovní dobu přesahující polovinu týdenní pracovní doby** stanovené zvláštním právním předpisem v první den účetního období, v němž se koná valná hromada, která volí členy dozorčí rady“. Obchodní zákoník přitom výslovně počítal s existencí **volebního řádu** pro volbu (a odvolání) členů dozorčí rady zaměstnanci, s tím, že ho připraví a schvaluje představenstvo společnosti po projednání s odborovou organizací, popřípadě radou zaměstnanců (nebylo-li jich, volební řád připravilo a schválilo představenstvo po projednání se zaměstnanci, kteří splňovali podmínku pro účast ve volbě). Volební řád **vymezoval bližší podmínky voleb**.
* Ačkoliv nová právní úprava obsažená v zákoně o obchodních korporacích s existencí volebního řádu výslovně nepočítá, je zřejmé, že **zaměstnavatel si musí ve svém vlastním zájmu pravidla voleb (písemně) nastavit**. Bude přitom záležet na něm, jestli tak učiní přímo ve stanovách, nebo za tímto účelem vydá samostatný dokument, a jak tento dokument pojmenuje (např. volební řád). Jeho vydání je nezbytné spojit s předchozím projednáním s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí (viz ustanovení § 287 odst. 2 písm. g) ZP). Jestliže u zaměstnavatele odbory nepůsobí, je projednání se zaměstnanci možné a lze jej doporučit.
* Dle ustanovení § 456 odst. 2 zákona o obchodních korporacích, které se týká **monistického systému akciové společnosti**, „kde se v tomto zákoně stanoví o dozorčí radě, rozumí se tím podle okolností **správní rada nebo předseda správní rady anebo jiný orgán s obdobnou kontrolní působností**“. Mohla by tak vzniknout pochybnost o tom, jestli se volební právo zaměstnanců nevztahuje v tomto systému **také na členy správní rady**. Podle názoru Kolegia to s ohledem na povahu a působnost správní rady (a též skutečnost, že správní rada může být i jednočlenná) **nepřichází v úvahu**.

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bořivoj Šubrt