ZÁPIS Z JEDNÁNÍ KOLEGIA EXPERTŮ AKV

(Škoda Auto, a.s., Mladá Boleslav, 10. 3. 2025)

- Účastníci byli **přivítáni předsedou** AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (dále jen „AKV“) **JUDr. Bc. Michalem Peškarem.**

- Jednání Kolegia zahrnovalo krátkou část **informativní**, v níž byl účastníkům podán **stručný přehled aktuálních legislativních změn v oblasti pracovního práva**, a část, v jejímž rámci se členové zabývali **výkladovými problémy**, k nimž přijali následně společné stanovisko. Šlo přitom o problémy vyplývající jednak ze stávající právní úpravy, jednak z **(budoucí) novely** zákona č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), a dalších zákonů, vedené pod sněmovním tiskem č. **775** (tzv. „flexinovely“), jejíž účinnost je navržena **až na výjimky k prvnímu dni druhého kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení ve Sbírce zákonů.**

VÝKLADOVÁ STANOVISKA AKV (XXXVI.)

1. ODSTOUPENÍ OD PRACOVNÍ SMLOUVY

- Podle ustanovení § 34 odst. 3 ZP platí, že **nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce**, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Od pracovní smlouvy je přitom dle následujícího odstavce téhož ustanovení možné odstoupit, **jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce**.

- Kolegiu byl k posouzení předložen **následující případ**: Zaměstnanec ve sjednaný den **do práce bez omluvy nenastoupí, teprve od následujícího dne je uznán ošetřujícím lékařem za dočasně práce neschopného** a zaměstnavatel je o tom zpraven. Má zaměstnavatel právo od pracovní smlouvy odstoupit? Pokud ano, **může tak učinit po celou dobu překážky v práci na straně zaměstnance, nebo „nástupem do práce“** ve smyslu předmětného ustanovení **je třeba rozumět i skutečnost, že na straně zaměstnance nastala překážka v práci**, o které se zaměstnavatel dozvěděl?

<u>Stanovisko</u>

- Kolegium se shodlo na tom, že sjednaným dnem, v němž zaměstnanec nenastoupil do práce, nelze rozumět den nástupu do práce ve smyslu ustanovení § 34 odst. 1 písm. c) ZP, ke kterému vzniká pracovní poměr, ale **první pracovní den zaměstnance podle rozvrhu směn vydaného zaměstnavatelem** dle ustanovení § 84 ZP (první den, ve kterém mělo dojít ze strany zaměstnance k výkonu práce). Může se totiž stát a v praxi se běžně stává, že den vzniku pracovního poměru není současně prvním pracovním dnem zaměstnance, a k jeho nástupu do práce proto ani dojít nemohlo (nemuselo).

- Dle názoru Kolegia ve výše uvedeném případě **zaměstnavatel právo odstoupit od pracovní smlouvy má**. Zaměstnanec totiž ve sjednaný den (první pracovní den) nenastoupil bez omluvy do práce. Ničeho na tom nemění fakt, že od následujícího dne byl zaměstnanec uznán ošetřujícím lékařem dočasně práce neschopným. Tuto skutečnost **nelze považovat za nástup do práce** ve smyslu ustanovení § 34 odst. 4 ZP, který by omezoval zaměstnavatele v jeho právu od pracovní smlouvy odstoupit.

- To samozřejmě **neznamená, že by zaměstnavatel mohl s realizací svého práva na odstoupení od pracovní smlouvy čekat jakkoliv dlouho**, dokonce snad po celou dobu překážky v práci na straně zaměstnance v podobě jeho dočasné pracovní neschopnosti. S ohledem na důsledky, které odstoupení od pracovní smlouvy vyvolává (tato smlouva se od počátku ruší a na celou situaci se nahlíží tak, jako by pracovní poměr vůbec nevznikl), a princip dobrých mravů (zákaz zneužití práva), **by měl zaměstnavatel k takovému právnímu jednání přistoupit co možná nejdříve, aby bylo najisto postaveno, jak se to s trváním pracovního poměru má**. V opačném případě hrozí, že jeho právní jednání bude posouzeno jako neplatné a k odstoupení od pracovní smlouvy tím pádem nakonec nedojde.

2. PRODLOUŽENÍ ZKUŠEBNÍ DOBY A NEPLACENÉ VOLNO

- Dle ustanovení § 35 odst. 4 druhá věta ZP se zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené. **Dopadá právní úprava prodloužení zkušební doby též na celodenní tzv. neplacené volno**?

<u>Stanovisko</u>

- **Bezpochyby ano**. Co do právní povahy je tzv. neplacené volno **nepojmenovanou jinou důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance** dle ustanovení § 199 ZP. To ostatně vyplývá i z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 8. 2022, sp. zn. 21 Cdo 496/2022, dle kterého může zaměstnavatel v souladu s uplatněním zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ poskytnout zaměstnanci pracovní volno (bez náhrady mzdy nebo platu, nebo i s náhradou mzdy nebo platu) na základě dohody se zaměstnancem (na žádost zaměstnance) i v případě **jiných překážek v práci na straně zaměstnance**, neboť zákon takový postup (výslovně) nezakazuje a takový zákaz nevyplývá ani ze smyslu a účelu právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnance a (s nimi souvisejícího) pracovního volna.

- Bude-li proto čerpat tzv. neplacené volno zaměstnanec ve zkušební době a tato překážka v práci **bude mít celodenní charakter**, tj. zaměstnanec zamešká touto překážkou v práci celou směnu (jak to vyžaduje stávající právní úprava), **dojde ze zákona k prodloužení zkušební doby**.

- Za účelem vyvrácení pochybností, které se objevují v pracovněprávní praxi, Kolegium v té souvislosti dodává, že právní úprava prodloužení zkušební doby **dopadá rovněž na případ, kdy zaměstnanec neodpracuje ve zkušební době celou směnu z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele**.

3. ZPŮSOB PRODLOUŽENÍ ZKUŠEBNÍ DOBY (PO FLEXINOVELE)

- Dle navrhovaného nového znění ustanovení § 35 odst. 5 ZP se zkušební doba „**prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce**“.

- Jak se postavit k prodloužení zkušební doby v případě, že zaměstnavatel rozvrhne zaměstnanci na konkrétní den 2 směny, z nichž jednu zaměstnanec odpracuje, a druhou zamešká např. z důvodu překážky v práci? **Co se považuje v daném případě za „pracovní den, ve kterém zaměstnanec neodpracoval celou směnu“?** Je to kalendářní den, 24 hodin po sobě jdoucích, nebo ještě nějaká jiná časová veličina)?

<u>Stanovisko</u>

- Kolegium vítá, že **novelizovaná právní úprava se už výslovně zmiňuje o tom, o jaké dny se zkušební ze zákona prodlužuje** (jestli o dny pracovní, nebo kalendářní), a že koresponduje s tím, jak tuto právní úpravu Kolegium vykládalo (viz jeho stanovisko ke způsobu prodlužování zkušební doby č. XXXIII./2 ze dne 17. 4. 2024). Prodlužování zkušební doby o pracovní dny **odpovídá totiž jejímu účelu i povaze právních skutečností, s nimiž je spojeno**.

- Byť lze souhlasit s tím, že by novelou navržená formulace mohla být propracovanější, je zcela zřejmé a vyplývá to též z důvodové zprávy k této novele, že pro účely prodloužení **se počítají směny zameškané zaměstnancem během zkušební doby**. Zvolená formulace **nevytváří žádný speciální časový rámec, ve kterém se má zameškání celé směny zaměstnancem posuzovat** (kalendářní den nebo 24 hodin po sobě jdoucích), **ale směřuje k počtu a povaze dnů, o které se zkušební doba prodlužuje**.

- Jinak řečeno, kolik celých směn zaměstnanec ve zkušební době zamešká z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluvené absence (včetně jejich možné kombinace), **o tolik směn, resp. pracovních dnů, se mu zkušební doba prodlouží**. Délka směny ani její faktické zařazení do pracovního režimu zaměstnance přitom nehraje roli (ve zkušební době může zaměstnanec zameškat např. z důvodu překážky v práci ranní směnu v délce 7,5 hodiny, a k prodloužení zkušební doby dojde o noční směnu v délce 12 hodin). **Zkušební doba pak uplyne o půlnoci toho dne, do kterého připadl konec poslední ze směn, o které se zkušební doba prodlužuje**.

- Vztaženo na výše uvedený případ to znamená, že pokud zaměstnavatel do jednoho kalendářního dne rozvrhl zaměstnanci **dvě (samostatné) směny**, z nichž jednu zaměstnanec zameškal z důvodu překážky v práci, **povede to k prodloužení zkušební doby o jednu směnu (pracovní den)**. Kdyby šlo ovšem o **jednu směnu rozdělenou na dvě části**, zameškání z výše uvedeného důvodu by se týkalo jen jedné z těchto částí a druhou část by zaměstnanec odpracoval, **nelze o prodloužení**

zkušební doby ze zákona uvažovat, protože nebyla splněna podmínka zameškané celé směny.

4. ODVOLÁNÍ PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ VEDOUCÍHO KE ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

- Pokud jedna ze smluvních stran **zruší pracovní poměr ve zkušební době**, avšak nikoli ke dni doručení, ale **k pozdějšímu datu** uvedenému v písemném právním jednání, je možné takové zrušení ve zkušební době **odvolat** analogicky k ustanovení § 50 odst. 5 ZP? Je k takovému odvolání třeba **souhlas druhé smluvní strany**? Pokud odvolání možné není, lze docílit **revokace** takového zrušení ve zkušební době **nějakým jiným způsobem** (smluvní strany chtějí totiž v pracovním poměru pokračovat)?

Stanovisko

- Obdobným případem se Kolegium na svém jednání už zabývalo, a to konkrétně ve vztahu k možnému „zpětvzetí“ odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo jeho vzdání se. Ve svém stanovisku č. XXXIII./4 ze dne 17. 4. 2024 přitom dovodilo, že i přes absenci výslovné právní úpravy **nelze bránit tomu, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na tom, že účinky odvolání z vedoucího pracovního místa nebo jeho vzdání se nenastanou**. Takovou dohodu označilo Kolegium za tzv. **nepojmenovanou smlouvu** ve smyslu ustanovení § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

- Podle Kolegia **lze stejný závěr přijmout též co do odvolání (zrušení) právního jednání vedoucího ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době**, pokud k dohodě o tom dojde **písemně** a smluvní strany k jejímu uzavření přistoupí **ještě předtím, než by pracovní poměr na základě zrušení ve zkušební době skončil**. Není důvodu, aby byly smluvní strany nuceny strpět rozvázání pracovního poměru, které neodpovídá vůli ani jedné z nich, a řešit uvedenou situaci sjednáním nového pracovního poměru za stejných podmínek.

5. NAPLNĚNÍ VÝPOVĚDNÍHO DŮVODU PRO SOUSTAVNÉ MÉNĚ ZÁVAŽNÉ PORUŠOVÁNÍ POVINNOSTÍ („PRACOVNÍ KÁZNĚ“)

- Zaměstnanec dvakrát porušil povinnosti vyplývající mu z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci („pracovní kázeň“). Ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) ZP ho zaměstnavatel **písemně upozornil na možnost výpovědi z pracovního poměru** pro soustavné méně závažné porušování povinností. Interním šetřením zaměstnavatele bylo posléze zjištěno, že zaměstnanec porušil „pracovní kázeň“ ještě jiným způsobem, ale **v době, která předcházela okamžiku doručení zmíněného písemného upozornění**.

- **Lze porušení povinnosti** zaměstnancem zjištěné po doručení tzv. vytýkacího dopisu **považovat za dovršení výpovědního důvodu** pro soustavné méně závažné porušování povinností („pracovní kázně“), **když k němu došlo (zaměstnanec se ho dopustil) ještě před doručením písemného upozornění**?

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia **výše uvedený výpovědní důvod naplněn není** a nechce-li zaměstnavatel riskovat žalobu zaměstnance na neplatnost výpovědi z pracovního poměru a prohraný soudní spor, neměl by k rozvazovacímu právnímu jednání na základě tohoto důvodu ani přistoupit.

- Nejvyšší soud mnohokrát judikoval (viz např. jeho rozsudek ze dne 22. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3635/2016), že **účelem tzv. vytýkacího dopisu**, resp. povinnosti zaměstnavatele písemně upozornit zaměstnance v souvislosti s porušením povinností („pracovní kázně“) na možnost výpovědi z pracovního poměru, **je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké může mít jeho případné další porušení pracovní povinnosti, a aby tím byl od dalšího takového porušování odrazen**. Současně Nejvyšší soud dovodil, že k doručení zmíněné písemnosti musí dojít ze strany zaměstnavatele nejpozději **při porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu porušení pracovní povinnosti, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru**.

- Z výše popsaného je zřejmé, že za dovršení výpovědního důvodu pro soustavné méně závažné porušování povinností („pracovní kázně“) nelze považovat porušení povinnosti zaměstnancem, které bylo sice zjištěno až po doručení tzv. vytýkacího dopisu, ale které samo o sobě tomuto okamžiku předcházelo. V takovém případě totiž **nemohlo písemné upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru ani splnit svůj účel**.

6. PRACOVNÍ REŽIM A DÉLKA TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY

- Na pracovišti je zaveden **třísměnný pracovní režim** – zaměstnanci pracují v ranních, odpoledních a nočních směnách v délce 7,5 hodiny a 0,5 hodiny čerpají přestávku v práci. Zaměstnavatel vyhověl žádosti jednoho zaměstnance a přestal mu rozvrhovat pracovní dobu do noční směny. **Zaměstnanec koná tedy práci pouze v ranních a odpoledních směnách**.

- Pracuje tento zaměstnanec po výše uvedené změně **ve dvousměnném, nebo třísměnném pracovním režimu**? A jakou má stanovenou týdenní pracovní dobu – 38,75 hodiny, nebo 37,5 hodiny? Pokud by byla jeho týdenní pracovní doba 38,75 hodiny, **lze ji nějakým způsobem snížit na 37,5 hodiny**? Jednotlivé směny na sebe totiž přesně navazují a provozně nedává smysl, aby se zaměstnanci na směnách překrývali.

Stanovisko

- Pokud zaměstnanec zajišťuje provoz zaměstnavatele výkonem práce v ranních a odpoledních směnách, **jde u něho o dvousměnný pracovní režim**, kterému dle ustanovení § 79 odst. 2 písm. c) ZP odpovídá **stanovená týdenní pracovní doba v délce 38,75 hodiny**. Nehraje roli, že se tento zaměstnanec ve výše uvedených směnách vzájemně a pravidelně střídá v rámci 24 hodin po sobě jdoucích se zaměstnanci, kteří konají práci též v nočních směnách, jejich pracovní režim je vícesměnný (konkrétně třísměnný) a stanovená týdenní pracovní doba činí 37,5 hodiny.

- Není vyloučeno, že zaměstnavatel využije právní úpravy obsažené v ustanovení § 79 odst. 3 ZP a **zkrátí stanovenou týdenní pracovní dobu bez snížení mzdy na 37,5 hodiny**. Nesmí tak ale učinit individuálně (jen ve vztahu k dotčenému zaměstnanci, s cílem zachovat u něho dosavadní délku směny a vyhnout se překrývání směn s jinými zaměstnanci), ale **prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu hromadně** (a to např. i jen směrem k určitému provozu nebo skupině zaměstnanců v něm), a tedy obecně pro všechny případy, které by mohly v budoucnu nastat a jichž se zkrácení stanovené týdenní pracovní doby týká.

7. ZÁZNAM O ÚRAZU A PODKLADY PRO ÚSSZ

- Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost zaměstnance následkem úrazu, je třeba, aby **pojištěnec doložil, že tato dočasná pracovní neschopnost nevznikla z důvodů uvedených v ustanovení § 31 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění**, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZNP“), např. jako bezprostřední následek opilosti, tj. v případech, kdy **nemocenské náleží jen v poloviční výši**. V takovém případě vyplní pojištěnec **tiskopis nazvaný „Záznam o úrazu“** dostupný na webových stránkách www.cssz.cz, popř. písemně prohlásí, jakým způsobem k úrazu došlo.

- **Zaměstnavatel tvrdí, že zaměstnanec musí předložit uvedený záznam též jemu**, protože ho přikládá k podkladům, které posílá místně příslušné správě sociálního zabezpečení za účelem výplaty nemocenského. **Je takový požadavek zaměstnavatele oprávněný a je v souladu s GDPR?**

Stanovisko

- Jedním z údajů, které jsou součástí rozhodnutí ošetřujícího lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, je též **uvedení údaje, zdali byla tato dočasná pracovní neschopnost způsobena úrazem a v té souvislosti, jestli to bylo zaviněno jinou osobou nebo v důsledku požití alkoholu nebo zneužití jiné návykové látky**. To má význam pro účely krácení nemocenského na 50 % dle ustanovení § 31 ZNP.

- Dle ustanovení § 192 odst. 4 ZP přitom platí, že náhrada mzdy nebo platu, kterou zaměstnavatel poskytuje dočasně práce neschopnému zaměstnanci v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, **musí být**

snížena o 50 %, jde-li o případy, kdy je podle předpisů o nemocenském pojištění nárok na nemocenské v poloviční výši. Je proto zřejmé, že za tímto účelem by i zaměstnavatel měl mít informaci o tom, **co bylo příčinou úrazu, jenž vedl k uznání zaměstnance za dočasně práce neschopného**, a podle toho vyhodnotil, zdali bude výše uvedená náhrada poskytnuta ve snížené výši. Kdyby k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím, a šlo by tedy o pracovní úraz, musí zaměstnavatel zdroj (příčinu) takového úrazu zjišťovat automaticky, a to včetně popisu úrazového děje, protože tyto skutečnosti uvádí to do vzorového záznamu o úrazu dle nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů.

- Dle názoru Kolegia **nemá sice zaměstnanec povinnost předávat zaměstnavateli záznam o (nepracovním) úrazu**, protože i samotný tiskopis počítá s tím, že ho příslušnému orgánu nemocenského pojištění předloží sám, ale s ohledem na výše popsané **je často v zájmu zaměstnance, aby v této věci spolupracoval se zaměstnavatelem a záznam o úrazu byl územní správě sociálního zabezpečení (ÚSSZ) doručen jeho prostřednictvím**. Zaměstnavatel v takovém případě nesmí samozřejmě zpracovávat osobní údaje, které jsou součástí tohoto záznamu a které nepotřebuje k plnění svých povinností.

8. PRACOVNÍ VOLNO V SOUVISLOSTI BRANNOU POVINNOSTÍ A NÁHRADNÍ VOLNO

- Zaměstnanec čerpá v souladu s ustanovením § 204 odst. 2 ZP **pracovní volno za účelem vojenského cvičení**. Je možné v době této překážky v práci **určit zaměstnanci čerpání náhradního volna např. za práci ve svátek nebo za práci přesčas**?

Stanovisko

- Podle Kolegia **lze takovou variantu připustit jen v případě, že se na tom smluvní strany pracovního poměru dohodnou, resp. že o čerpání náhradního volna zaměstnanec zaměstnavatele požádá** a zaměstnavatel mu vyhoví.

- Je na zaměstnanci, aby vyhodnotil, z jakého důvodu se mu jeví příhodnější čerpat náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek v době, ve které by mu jinak příslušelo pracovní volno spojené s jeho účastí na vojenském cvičení. **Jednostranné určení čerpání náhradního volna zaměstnavatelem na dobu výkonu vojenského cvičení zaměstnancem nepřichází v úvahu**.

9. ODVOLÁNÍ Z DOVOLENÉ A MINIMÁLNÍ DÉLKA JEJÍHO ČERPÁNÍ

- Pokud zaměstnavatel **odvolá zaměstnance z dovolené** a bude po něm požadovat výkon práce, musí i v tomto případě **zajistit, aby čerpání dovolené představovalo alespoň polovinu dotčené směny**, nebo se na tento případ pravidlo uvedené v ustanovení § 218 odst. 6 ZP nepoužije?

Stanovisko

- Pravidlo o minimální délce čerpání dovolené se na popsaný případ **nepoužije a ani použít nemůže**. Z ustanovení § 218 odst. 6 ZP vyplývá, že **se uvedené omezení vztahuje k právnímu jednání zaměstnavatele, kterým zaměstnanci určuje čerpání dovolené**. Bude-li zaměstnanec odvolán z dovolené, děje se tak v době, kdy již dovolenou čerpá a není vyloučeno, aby **po domluvě** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem došlo **k opětovnému výkonu práce v průběhu směny, v níž zaměstnanec ještě čerpal dovolenou**. Poměřovat tuto situaci pravidlem o minimální délce dovolené proto nedává smysl.

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