

1. ZMĚNA INFORMACE V NÁVAZNOSTI NA ROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY ZAMĚSTNANCEM

- Dne 1. 1. 2025 vstupuje v účinnost nové ustanovení § 87a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), obsahující právní úpravu **rozvržení pracovní doby zaměstnancem (tzv. samorozvrhování pracovní doby)**. Pokud zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem písemnou dohodu a tzv. samorozvrhování pracovní doby se začne na jejím základě realizovat, **je třeba tuto skutečnost dále formalizovat též v rámci písemné informace o obsahu pracovněprávního vztahu** dle ustanovení § 37 ZP, resp. § 77a ZP, a to např. aktualizací této informace? Je to nutné i v případě, že **si smluvní strany relativně podrobně v písemné dohodě sjednají parametry tzv. samorozvrhování pracovní doby**, včetně např. délky vyrovnávacího období dle ustanovení § 87a odst. 2 písm. b) ZP?

Stanovisko

- Účelem informační povinnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 37 ZP a § 77a ZP je, **aby se zaměstnanci dostalo v písemné podobě informace o základních parametrech souvisejících s jeho pracovněprávním vztahem**. Právní úprava vychází z toho, že požadované údaje může obsahovat pracovní smlouva, resp. dohoda o provedení práce (DPP) či dohoda o pracovní činnosti (DPČ), a že některé z nich mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. **To platí též o údajích vztahujících se k pracovní době (u tzv. dohodářů o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den či za týden) a jejím rozvržení.**
- V případě, že se smluvní strany pracovněprávního vztahu dohodnou v souladu s ustanovením § 87a ZP na tom, že si zaměstnanec bude rozvrhovat pracovní dobu sám, **sjednají si podmínky, za kterých tak bude zaměstnanec činit, a zaměstnanci v pracovním poměru se na základě této dohody nebo jiným způsobem dostane též písemné informace o vyrovnávacím období**, v němž musí být při tzv. samorozvrhování naplněna v průměru jeho stanovená nebo kratší týdenní pracovní doba, **dojde tím ke splnění povinnosti zaměstnavatele** dle ustanovení § 37 odst. 3 ZP, resp. § 77a odst. 2 ZP, **písemně informovat zaměstnance rovněž o změnách údajů obsažených v informaci o obsahu pracovněprávního vztahu**. Netřeba proto, aby tuto změnu zaměstnavatel reflektoval ještě samostatnou „aktualizací“ zmíněné informace.

2. SJEDNÁNÍ ODMĚNY Z DOHODY S PŘÍHLÉDNUTÍM K VYBRANÝM PŘÍPLATKŮM

- Dle ustanovení § 138 ZP lze se zaměstnancem činným na základě DPP nebo DPČ **sjednat odměnu z dohody již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli.**

- Uvedenou možnost podmiňuje ale právní úprava tím, že bude současně sjednán **rozsah práce v uvedených ztížených pracovních režimech, k níž bylo při sjednání odměny z dohody přihlédnuto**, a **výše příplatků** podle ustanovení § 116 až § 118 ZP, které by jinak z tohoto důvodu byly zaměstnanci poskytnuty. Právní úprava vychází z toho, že za dobu práce ve ztížených pracovních režimech **nad sjednaný rozsah přísluší zaměstnanci příplatek podle ustanovení § 116 až § 118 ZP**. Kolegiu byly v návaznosti na výše popsanou možnost položeny následující dotazy:
- 1) Jak vymezit rozsah práce v souvislosti s **odměnou z dohody, která je sjednána jako hodinová**?
 - 2) Je třeba sjednávat rozsah práce a výši příplatku **samostatně (odděleně) ve vztahu k jednotlivým ztíženým pracovním režimům, k nimž bylo při sjednání odměny z dohody přihlédnuto, nebo to lze udělat paušálním způsobem** a sjednat odměnu z dohody např. ve výši 10.000 Kč měsíčně, přičemž 300 Kč z této odměny představuje částku, kterou je přihlédnuto k příplatku za práci v sobotu a v neděli a příplatku za noční práci v celkovém rozsahu 30 hodin takové práce za měsíc?
 - 3) **Dojde-li k překročení sjednaného rozsahu, v jaké konkrétní výši přísluší zaměstnanci příplatek za dobu dalšího výkonu práce ve ztíženém pracovním režimu?** Je to ve výši sjednané pro účely přihlédnutí k příplatku v odměně z dohody, nebo ve výši vyplývající z ustanovení § 116 až § 118 ZP?
 - 4) Ve svém stanovisku ze dne 11. 4. 2012 se Kolegium vyjádřilo, že **v obecné rovině není možné sjednat příplatek** za noční práci dle ustanovení § 116 ZP a příplatek za práci v sobotu a v neděli dle ustanovení § 118 ZP **v bagatelní výši, tedy ve výši, která by popřela jejich smysl**. Lze v souvislosti se sjednáním odměny z dohody k přihlédnutí mj. k práci v noční době nebo práci v sobotu a v neděli na tomto stanovisku **setrvat, nebo je třeba ho naopak revidovat**?

Stanovisko

- Podle Kolegia **vyvolává formulace ustanovení § 138 ZP o možnosti tzv. paušalizace vybraných příplatků v rámci odměny z dohody řadu otázek** a může vést bohužel k tomu, že zaměstnavatelé této možnosti nakonec raději nevyužijí. K jednotlivým otázkám se Kolegium vyjádřilo následovně:
- 1) Dle ustanovení § 138 ZP se pro poskytování odměny z dohody použijí ustanovení § 114a až § 118 ZP obdobně, přičemž pro tyto účely se odměna z dohody posuzuje jako mzda. V tzv. mzdové sféře se příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli a až na výjimky též příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí **poskytují v příslušné výši za hodinu práce** (mají hodinovou podobu a jejich minimální procentuální výše se váže na průměrný hodinový výdělek, resp. hodinovou minimální mzdu). Z tohoto důvodu mohou vznikat **oprávněné pochybnosti, jak v souvislosti s odměnou z dohody, která je sjednána jako hodinová, vymezit současně rozsah práce ve ztížených pracovních režimech, k níž je v odměně z dohody přihlédnuto**.

V praxi se objevují různé formulace, např. že je v (hodinové) odměně z dohody přihlédnuto k práci v noční době v rozsahu „až 1 hodiny“ nebo že v rámci odměny z dohody o provedení práce je přihlédnuto k práci v sobotu a v neděli v rozsahu „až 300 hodin za kalendářní rok“. Je patrné, že účelem takové formulace je **zajistit, aby bylo zákonnému požadavku o rozsahu práce ve ztížených pracovních režimech učiněno zadost, a současně nikdy nedošlo k překročení tohoto rozsahu**. Podle názoru Kolegia ale právní úprava takovému vymezení nebrání a je možné.

Vyloučeno není dle Kolegia **vymezit také při hodinové formě odměny z dohody rozsah práce ve ztížených pracovních režimech určitým počtem hodin za příslušné období, např. za měsíc**. Má to smysl zpravidla tehdy, pokud je práce konána dohodářem v těchto režimech pravidelně a počet hodin takto odpracovaných za dané období se během trvání pracovněprávního vztahu nijak zvlášť neliší (na každý měsíc připadá podobný počet hodin, které má dohodář odpracovat celkem, a z toho podobný počet hodin odpracovaných ve ztížených pracovních režimech). **Zvýšená odměna z dohody rozpočítaná na hodinu práce v tomto období pokrývá v takovém případě potenciální výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním režimu ve sjednaném rozsahu** (např. zaměstnavatel by zaměstnanci s hodinovou odměnou z dohody ve výši 150 Kč standardně přihlédl částkou 15 Kč k případnému výkonu práce v sobotu a v neděli, ale poněvadž zaměstnanec takto pracuje jen přibližně z 50 % rozvržené pracovní doby, je sjednána hodinová odměna s přihlédnutím k příplatku za práci v sobotu a v neděli ve výši 157,50 Kč, nikoliv 165 Kč). Kdyby však byla po dohodáři požadována práce (včetně práce v některém ze ztížených pracovních režimů) nahodile a poměr odpracovaných hodin ve ztíženém pracovním režimu a mimo něj by se pořád měnil, **výše popsaná kalkulace odměny z dohody by ztrácela svůj smysl a mohla by zaměstnance poškodit** (např. kdyby v daném měsíci nakonec pracoval téměř výhradně v sobotu a v neděli, aniž by přitom překročil sjednaný rozsah práce, k níž je v odměně z dohody přihlédnuto).

- 2) Kolegium má za to, že účelu právní úpravy odpovídá, aby byly parametry rozsahu i výše příplatku sjednávány v odměně z dohody **odděleně ve vztahu ke každému ztíženému pracovnímu režimu, tj. např. samostatně k noční práci, samostatně k práci v sobotu a v neděli atd.** Jde o to, aby bylo zřejmé, jaká konkrétní výše připadá ze sjednané odměny z dohody na kompenzaci práce v příslušném ztíženém pracovním režimu. Význam má tento postup též v souvislosti s pravidlem obsaženým v poslední větě ustanovení § 138 ZP, dle které **se pro účely srovnání s minimální (hodinovou) mzdou odečte z odměny z dohody částka odpovídající výši příplatků, které by zaměstnanci příslušely, nebylo-li by k práci ve ztížených pracovních režimech v odměně přihlédnuto**. Je tak potřeba podle počtu hodin odpracovaných zaměstnancem ve ztíženém pracovním režimu a výše sjednaného příplatku vyčíslit, k jaké části odměny z dohody se nebude při srovnání s minimální mzdou přihlížet.

Kolegium nicméně připouští, že v těch případech, kdy bude výše příplatku za práci ve ztížených pracovních režimech **sjednána ve stejné částce** (což bude většinou případ příplatku za noční práci a příplatku za práci v sobotu a v neděli), **nemusí být sjednaný rozsah práce diferencován samostatně ke každému takovému ztíženému pracovnímu režimu**, protože i bez toho bude jasné, která část odměny

z dohody má kompenzační charakter a co odečíst z této odměny pro účely srovnání s minimální mzdou.

- 3) Zejména v tomto ohledu **je změna ustanovení § 138 ZP těžko uchopitelná**. Na jedné straně totiž právní úprava vyžaduje po smluvních stranách DPP nebo DPČ, aby sjednaly „výše příplatků dle § 116 až 118, které by jinak z tohoto důvodu byly zaměstnanci poskytnuty“ (tj. **v jaké výši by se dohodáři jednotlivých příplatků dostalo, kdyby neměl odměnu z dohody sjednanu s přihlédnutím k práci ve ztížených pracovních režimech**), aby hned v následující větě dovozovala, že za dobu práce ve ztížených pracovních režimech nad sjednaný rozsah „přísluší zaměstnanci příplatek podle § 116 až 118“ (což **vyvolává dojem, že je to vždy příplatek ve výši, kterou zákon stanoví jako minimální, bez vazby na to, jaká výše příplatku byla zohledněna v odměně z dohody**).

Pokud chce zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci výše popsané příplatky za práci ve ztížených pracovních režimech nad sjednaný rozsah **ve stejné výši, jaká byla sjednána pro účely jejich paušalizace v rámci odměny z dohody**, je dle názoru Kolegia potřeba to výslovně sjednat v dohodě se zaměstnancem. V opačném případě vzniká totiž zaměstnanci za práci nad sjednaný rozsah právo na příplatky **ve výši, která odpovídá právní úpravě obsažené v ustanovení § 116 až § 118 ZP**. Je tomu tak mj. proto, že v řadě případů bude pro účely paušalizace vybraných příplatků v rámci odměny z dohody sjednána jejich výše nižší než zákonné minimum, a to s přihlédnutím k tomu, že zvýšené odměny z dohody se bude zaměstnanci dostávat často i za práci, která ve ztíženém pracovním režimu do sjednaného rozsahu konána není. Obecně lze každopádně doporučit, **aby se v dohodě jednoznačně specifikovalo, v jaké konkrétní výši zaměstnanci přísluší příplatek za práci konanou ve ztíženém pracovním režimu nad sjednaný rozsah, čímž se předejde případným nejasnostem**.

- 4) Kolegium **nevidí důvod, aby** v souvislosti s novou právní úpravou paušalizace vybraných příplatků v rámci odměny z dohody nějak **revidovalo své stanovisko o nepřipustnosti bagatelní výše příplatku** za noční práci a příplatku za práci v sobotu a v neděli. Znamená to, že ani v případě, že zaměstnavatel sjedná s dohodářem odměnu z dohody s přihlédnutím k některému z těchto příplatků (či dokonce k oběma zároveň), **nemůže být jejich výše natolik zanedbatelná, že by to popíralo podstatu takového příplatku a svým způsobem vlastně též účel zmíněné paušalizace**.

To ostatně **potvrdila též soudní judikatura** – např. Nejvyšší správní soud se ve svém rozsudku ze dne 18. 1. 2018, sp. zn. 4 Ads 176/2017, vyjádřil v tom smyslu, že odchylná úprava výše příplatků je možná, avšak podstatné je, aby „nedošlo k vyprázdnění smyslu uvedených příplatků, jímž je poskytnutí zaměstnanci určité kompenzace na to, že koná práci v časově ztíženém pracovním režimu. **Nebylo by tedy možné sjednat příplatek jen v nepatrné či symbolické výši**.“.

3. PLURALITA ODBORŮ A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

- Působí-li u zaměstnavatele **více odborových organizací**, pak dle ustanovení § 24 odst. 2 ZP musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi těmito 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**.
- Pro případ, že by **se odborové organizace na společném postupu při vyjednávání se zaměstnavatelem o uzavření kolektivní smlouvy neshodly**, nabízí právní úprava zaměstnavateli v ustanovení § 24 odst. 3 až 5 ZP možnost postupovat tak, aby kolektivní smlouva nakonec uzavřena byla, byť jen s jednou nebo jen s některými odborovými organizacemi. Kolegiu byly s žádostí o posouzení popsány **dva případy**:
 - 1) Odborové organizace ve shodě předloží zaměstnavateli **návrh na uzavření kolektivní smlouvy**. Zaměstnavatel se v souladu s ustanovením § 8 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZKV“), k tomuto návrhu vyjádří, přičemž s některými jeho pasážemi vyjádří nesouhlas, resp. podá v této věci protinávrh (např. co do rozsahu tzv. zdravotního volna, které by podle kolektivní smlouvy musel za sjednaných podmínek zaměstnancům poskytovat). **Mezi odborovými organizacemi nebude následně panovat shoda v tom, jak se k tomuto vyjádření (protinávrhu) zaměstnavatele postavit** (některé jsou ochotny „ustoupit“ a změnu akceptovat, jiné nikoliv). **Lze i v takovém případě aktivovat postup dle ustanovení § 24 odst. 3 až 5 ZP?**
 - 2) Zaměstnavatel v důsledku neshody odborových organizací na společném postupu zahájí kolektivní vyjednávání s příslušnou odborovou organizací (odborovými organizacemi). Nicméně mezi potencionálními stranami kolektivní smlouvy vznikne **kolektivní spor** a v souladu s ustanovením § 11 odst. 2 ZKV **dojde k podání návrhu na určení zprostředkovatele**. Musí MPSV řízení o určení zprostředkovatele **z moci úřední zastavit, pokud uplyne lhůta 6 měsíců** uvedená v ustanovení § 24 odst. 7 ZP, **a zaměstnavatel tak ztrácí právo uzavřít kolektivní smlouvu** postupem dle ustanovení § 24 odst. 3 až 5 ZP?

Stanovisko

- Kolegium konstatuje, že nová právní úprava obsažená v ustanovení § 24 odst. 3 až 5 ZP **s sebou nese řadu výkladových problémů a není bohužel provázána s právní úpravou obsaženou v zákoně o kolektivním vyjednávání**. Na položené dotazy odpovědělo Kolegium takto:
 - 1) Postup dle ustanovení § 24 odst. 3 až 5 ZP se vztahuje na situaci, kdy **se odborové organizace v rámci jednání se zaměstnavatelem o uzavření kolektivní smlouvy neshodnou (nejsou ve vzájemné shodě)**. K tomu může dojít nejen na začátku takového jednání, kdy je společný návrh kolektivní smlouvy předložen zaměstnavateli, ale **též v jeho průběhu, třeba právě v návaznosti na reakci zaměstnavatele na tento návrh**. Nebudou-li proto odborové organizace zajedno v tom, jak přistoupit k protinávrhu zaměstnavatele (k jeho výhradám k předloženému

znění návrhu kolektivní smlouvy), za splnění zákonných podmínek **může zaměstnavatel usilovat o uzavření kolektivní smlouvy jen s jednou nebo jen s některými odborovými organizacemi.**

- 2) Stanovením lhůty 6 měsíců pro uzavření kolektivní smlouvy postupem dle ustanovení § 23 odst. 3 až 5 ZP dal zákonodárce svým způsobem najevo, že **neočekává vznik kolektivního sporu** mezi zaměstnavatelem a nejreprezentativnější odborovou organizací nebo odborovými organizacemi a že **bude v zájmu obou stran, aby kolektivní smlouva uzavřena byla.** Nicméně takovou situaci nelze ani v této fázi kolektivního vyjednávání vyloučit a **kolektivní spor může vyústit v zahájení řízení o určení zprostředkovatele.** Pokud se kvůli tomu kolektivní vyjednávání protáhne až v takové míře, že lhůta stanovená v § 24 odst. 7 ZP uplyne, pak **určení zprostředkovatele postrádá svůj smysl** a řízení o tom by mělo být v souladu s ustanovením § 66 odst. 1 písm. g) zákona č. 500/2004 Sb. správní řád, ve znění pozdějších předpisů, **zastaveno pro bezpředmětnost podané žádosti.** Jestliže totiž zaniklo právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu postupem dle ustanovení § 24 odst. 3 až 5 ZP, **nemůže logicky existovat ani spor o její uzavření a případný návrh zprostředkovatele na řešení tohoto sporu ztrácí jakékoliv opodstatnění.**

4. ROZŠÍŘENÍ ZÁVAZNOSTI KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ

- S účinností od 1. 8. 2024 došlo k **redukci výčtu zaměstnavatelů** uvedených v ustanovení § 7a ZKV, na které se nevztahuje právní úprava o **rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně (KSVS) na další zaměstnavatele** s převažující činností v daném odvětví na základě sdělení MPSV vyhlášeného ve Sbírce zákonů. Tak například pokud do konce července 2024 do zmíněného výčtu patřili zaměstnavatelé, kteří ke dni rozšíření KSVS zaměstnávali méně než 20 zaměstnanců, nově jsou to zaměstnavatelé zaměstnávající **méně než 10 zaměstnanců.**
- Dle **přechodného ustanovení k novele** platí, že ode dne nabytí účinnosti změnového zákona jsou KSVS, jejichž závaznost na další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví byla rozšířena přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, **závazné pro zaměstnavatele s převažující činností s výjimkami ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Který den je pro aplikaci přechodného ustanovení na zaměstnavatele s počtem zaměstnanců menším než 10 rozhodný** (tj. ke kterému dni se tento počet zaměstnanců posuzuje)? Je to již první den kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení sdělení MPSV o rozšíření KSVS ve Sbírce zákonů, nebo den nabytí účinnosti novely zákona o kolektivním vyjednávání?

Stanovisko

- Dle názoru Kolegia je účelem citovaného přechodného ustanovení právě to, aby bylo určeno, že ke dni nabytí účinnosti novely (tj. ke dni 1. 8. 2024) se má podle nových pravidel uvedených v ustanovení § 7a ZKV (resp. nově zúžených výjimek) znovu posoudit, zda zaměstnavatel s převažující činností v daném odvětví pod

zákonnou výjimku nadále spadá, resp. zda je pro něj nově od 1. 8. 2024 závazná KSVS, jejíž závaznost byla před tímto datem rozšířena. Například během března 2024 došlo k vyhlášení sdělení MPSV o rozšíření závaznosti KSVS, zaměstnavatel měl ke dni 1. 4. 2024 (rozhodný den pro posouzení výjimek) celkem 15 zaměstnanců, tudíž se na něj rozšířená KSVS od 1. 4. 2024 nevztahuje. S ohledem na přechodné ustanovení však tento „test“ znovu proběhne k 1. 8. 2024. Bude-li mít zaměstnanec nadále k 1. 8. 2024 celkem 15 zaměstnanců, od téhož data je pro něj nově KSVS závazná, neboť k tomuto dni již výjimku dle ustanovení § 7a ZKV nesplňuje, resp. nezaměstnává méně než 10 zaměstnanců.

- Z přechodného ustanovení k novele tedy dle názoru Kolegia vyplývá, že **rozhodným dnem je datum její účinnosti**, a nikoliv den, k němuž dle ustanovení § 7a ZKV obecně dochází k rozšíření závaznosti KSVS na další zaměstnavatele. Ostatně **nedávalo by smysl, kdyby se výjimka spočívající v zaměstnávání méně než 10 zaměstnanců posoudila retroaktivně k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení příslušného sdělení MPSV ve Sbírce zákonů.** Mohlo by se totiž stát následující: K tomuto dni zaměstnával zaměstnavatel méně než 20 zaměstnanců a podle tehdejší právní úpravy by se ho rozšíření závaznosti KSVS netýkalo. Mezitím by počet jeho zaměstnanců klesl pod 10 a platil by i v době nabytí účinnosti novely. Byť by k tomuto dni byl zaměstnavatel také „ve výjimce“, **závaznost KSVS by se na něho stejně rozšířila, protože by se zpětně „přehodnotil“ počet jeho zaměstnanců** k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení sdělení MPSV ve Sbírce zákonů. Takový postup nelze dopustit a z přechodného ustanovení k novele naštěstí ani neplyne.

5. POČÍTÁNÍ 3 LET OD SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU

- Ustanovení § 39 ZP obsahuje právní úpravu **omezující uzavírání pracovního poměru na dobu určitou.** V praxi je zákonem stanovené pravidlo nazýváno jako pravidlo „třikrát tři“ nebo též „třikrát a dost“. Dle poslední věty druhého odstavce citovaného ustanovení přitom platí, že pokud **„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“.**
- Dojde-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k dohodě o změně doby trvání pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou a po dalších např. 4 letech tento pracovní poměr již jako pracovní poměr na dobu neurčitou skončí, **odkdy počítat dobu 3 let, po jejímž uplynutí se k předchozím(u) pracovnímu poměru na dobu určitou již nepřihlíží?** Je nutné vztáhnout počátek běhu této doby **ke dni, v němž došlo ke změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou**, nebo se tato doba počítá skutečně až **od skončení pracovního poměru, bez ohledu na to, že už byla změněna doba jeho trvání?**

Stanovisko

- Začátek běhu doby 3 let, po jejímž uplynutí se k dosavadním pracovním poměrům na dobu určitou mezi týmiž stranami nepřihlíží, váže zákoník práce **na skončení**

pracovního poměru na dobu určitou. V tomto ohledu **má primární význam to, že končí právní vztah, který je co do svého trvání časově omezen.** Pokud došlo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k ujednání o změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, **odpadá tím důvod pro omezení vyplývající z ustanovení § 39 odst. 2 ZP, a takovou změnu proto nutno považovat pro výše uvedený účel za „skončení“ pracovního poměru.** Vázat běh doby 3 let na skutečné skončení pracovního poměru, přestože byl už dávno změněn na dobu neurčitou, by popíralo smysl dotčené právní úpravy a v praxi by mohlo vést k tomu, že namísto změny obsahu pracovního poměru by zaměstnavatel **uvažoval raději o skončení pracovního poměru na dobu určitou a navázání nového pracovního poměru na dobu neurčitou s tím zaměstnancem a za stejných podmínek.**

- Na podporu výše uvedeného závěru lze argumentovat i **posouzením opačné situace, kdy smluvní strany sjednají nejprve pracovní poměr na dobu neurčitou, aby pak dobu jeho trvání časově omezily.** Jak se vyjádřilo Kolegium ve svém stanovisku č. XVI./3 ze dne 3. 2. 2015, jestliže zákoník práce připouští, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může být **ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou opakována nejvýše dvakrát,** je zřejmé, že **pod pojem „vznik pracovního poměru“ nutně spadá též změna pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou.** Podle Kolegia se omezující pravidlo uplatní stejně, jako kdyby mezi týmiž smluvními stranami ke dni účinnosti změny doby trvání pracovního poměru vznikl nový pracovní poměr sjednaný na dobu určitou. Dosavadní doba trvání pracovního poměru v režimu „na dobu neurčitou“ nemá pro tento účel žádný význam.

6. LHŮTA PRO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU SE ZAMĚSTNANCEM VÝPOVĚDÍ NEBO OKAMŽITÝM ZRUŠENÍM

- Ustanovení § 58 odst. 1 ZP stanoví lhůty, ve kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pro porušení pracovních povinností („pracovní kázně“) nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr. Doručení svého rozvazovacího právního jednání musí zaměstnavatel stihnout **do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl,** a pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po návratu zaměstnance z ciziny (subjektivní lhůta), **nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl** (objektivní lhůta).
- Podle ustanovení § 58 odst. 2 ZP přitom platí, že stane-li se v průběhu zmíněných 2 měsíců jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení pracovních povinností („pracovní kázně“), **předmětem šetření jiného orgánu, lze dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.**
- V aplikační praxi se nezřídka objevují případy, kdy k prošetření jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení jeho povinností, **ustaví sám zaměstnavatel**

(u příspěvkové organizace někdy i z podnětu zřizovatele) **nezávislou vyšetřovací komisí, expertní skupinu apod.** složenou zpravidla z externích odborníků, tedy de facto neformální „poradní orgán“, jehož zpráva nebo jiné výstupy činnosti jsou však často považovány za zásadní. **Lze rovněž takový „orgán“ považovat za tzv. jiný orgán** ve smyslu ustanovení § 58 odst. 2 ZP, jehož výsledky šetření mohou způsobit výjimečné prodloužení subjektivní lhůty v délce 2 měsíců?

- Dá se pod pojem „jiný orgán“ ve smyslu výše citovaného ustanovení podřadit **např. Úřad pro ochranu osobních údajů (ÚOOÚ)** při šetření stížnosti, které se týká incidentu na úseku ochrany osobních údajů způsobených konkrétním zaměstnancem, **event. jiné orgány typu Státního úřadu inspekce práce (SÚIP) apod.?**

Stanovisko

- Dle soudní judikatury (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99) se tzv. jiným orgánem ve smyslu ustanovení § 58 ZP rozumí **orgán, který není součástí zaměstnavatele (jeho organizační struktury) a do jehož zákonem založené pravomoci patří posuzování jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovních povinností („pracovní kázně“)**. Takovým orgánem je typicky Policie České republiky jako orgán činný v trestním řízení.
- I kdyby za účelem prošetření jednání zaměstnance zřídil zaměstnavatel jakoukoliv vyšetřovací komisi nebo expertní skupinu, která na něm bude nezávislá (nebude součástí jeho organizační struktury), stejně **nepůjde o tzv. jiný orgán ve smyslu ustanovení § 58 ZP**. Nebude totiž splněna druhá podmínka dovozená soudní judikaturou, a to zákonná kompetence takové vyšetřovací komise nebo expertní skupiny k posouzení jednání zaměstnance. Z toho jednoznačně vyplývá, že **zaměstnavatel s prodloužením subjektivní lhůty ve vazbě na výsledky šetření této vyšetřovací komise nebo expertní skupiny počítat nemůže**.
- Podle názoru Kolegia **lze orgány typu ÚOOÚ, SÚIP nebo např. krajské hygienické stanice (KHS) považovat za tzv. jiné orgány dle ustanovení § 58 ZP**. Platí to ale jen v případě, že jejich šetření má nějakou souvislost s jednáním zaměstnance (kupř. jednání zaměstnance vedlo k zahájení kontroly ze strany zmíněného orgánu a může dokonce vyústit až do přestupkového řízení vůči zaměstnavateli či přímo zaměstnanci) **a právě tímto šetřením se ukáže, že zaměstnanec porušil svoji povinnost (jednal protiprávně)**. S výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru nemůže zaměstnavatel čekat na výsledek šetření tohoto orgánu v situaci, kdy je z okolností už od počátku zřejmé, že zaměstnanec pracovní povinnosti („pracovní kázeň“) porušil, a zaměstnavatel se potřebuje o tomto závěru jen „ujistit“. V takovém případě běží totiž lhůta 2 měsíců standardně **už ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k tomuto rozvazovacímu právnímu jednání (o porušení povinnosti zaměstnancem) dověděl**.
- V této souvislosti Kolegium upozorňuje na to, že výsledek šetření zmíněného orgánu má dle ustanovení § 58 ZP **význam pouze pro běh subjektivní lhůty**. Objektivní lhůta v délce 1 roku ode dne, kdy důvod pro výpověď z pracovního poměru nebo jeho

okamžité zrušení vznikl (v daném případě od porušení pracovních povinností zaměstnancem) běží nezávisle na šetření tzv. jiného orgánu. Může se proto stát, že výsledek takového šetření není ještě znám, zaměstnavatel se o něm logicky nedověděl, ale **uplynutím objektivní lhůty mezitím ztratil právo rozvázat se zaměstnancem z uvedeného důvodu pracovní poměr.**

7. NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A NÁHRADA MZDY (PLATU)

- Podle ustanovení § 69 odst. 1 ZP platí, že dal-li zaměstnavatel zaměstnanci **neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době**, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a **zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu**. Tato náhrada přísluší zaměstnanci **ve výši průměrného výdělku** ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.
- **Jak v této souvislosti přistoupit ke svátkům, které připadají na pracovní dny, kdy měl zaměstnanec pracovat?** Má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu dle ustanovení § 69 odst. 1 ZP i za tyto dny (hodiny připadající na takové dny), nebo mají být z výpočtu náhrady vynechány?

Stanovisko

- Z judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že náhrada mzdy (platu) dle ustanovení § 69 odst. 1 ZP má **povahu ekvivalentu mzdy (platu), kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele mu přidělovat práci**. Výše náhrady mzdy (platu) z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru za příslušné období se přitom vypočítá jako **násobek průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance a počtu hodin, kdy zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci pokračovat v práci**. Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného hodinového výdělku je kalendářní čtvrtletí předcházející vzniku nároku zaměstnance na náhradu mzdy (platu) z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru.
- Z výše uvedeného je zřejmé, že **zmíněné náhrady mzdy (platu) se musí zaměstnanci dostat samozřejmě též za hodiny odpovídající délce směny, na kterou připadl svátek** dle zákona č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů. Ať už by zaměstnanec v tento den hypoteticky pracoval, nebo by mu zaměstnavatel práci z důvodu svátku nejspíše nepřidělil a směna mu z důvodu svátku odpadla (zaměstnanec by měl tzv. placený svátek), **vzniklo by zaměstnanci bezpochyby právo na peněžitě plnění ze strany zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 115 ZP, resp. § 135 ZP**. Není proto jediného důvodu, aby byly hodiny tzv. sváteční směny zaměstnance při výpočtu náhrady mzdy (platu) v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru vynechány.

8. DOČASNÁ VÝPOMOC A POSOUZENÍ PRACOVNÍHO REŽIMU

- Zaměstnavatel má dva sklady. Ve skladu A je zaveden vícesměnný pracovní režim (ranní, odpolední a noční směny) a ve skladu B dvousměnný pracovní režim (ranní a odpolední směny). **Kvůli zvýšené potřebě práce ve skladu B zaměstnavatel chce, aby část zaměstnanců ze skladu A šla dočasně pracovat během svých nočních směn do skladu B.** S „převodem“ do jiného skladu na dobu nočních směn zaměstnanci souhlasí.
- **Změní se v důsledku „převodu“ zaměstnanců z jednoho skladu do druhého jejich pracovní režim (typ směnnosti)?** Když budou na skladě B dočasně vykonávány práce ve třech směnách, **půjde pro všechny tam zařazené zaměstnance o vícesměnný pracovní režim, nebo zůstane nadále dvousměnný?**

Stanovisko

- Při vědomí toho, že **posouzení povahy pracovního režimu zaměstnance není jednoduchá záležitost a výklad podmínek vymezených právní úpravou** (především pak pravidla o vzájemném a pravidelném střídání zaměstnanců ve více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích) **může být nejednoznačný**, dospělo Kolegium k následujícím závěrům:
 - 1) Pokud budou zaměstnanci skladu A nadále konat práci ve 3 směnách, jen jejich výkon práce v noční směně se bude dočasně odehrávat na provozu, který patří pod jiný sklad (sklad B), **není důvod přehodnocovat jejich pracovní režim z vícesměnného na dvousměnný.** Jestliže s vícesměnným pracovním režimem spojuje zákoník práce jinou (kratší) délku stanovené týdenní pracovní doby než s režimem toliko dvousměnným, činí tak proto, **aby byl zaměstnanci kompenzován dopad, který tento pracovní režim a práce v takovém počtu (typu) směn do jeho života má.** S přihlédnutím k tomu je třeba dle Kolegia vykládat též podmínku vzájemnosti a pravidelnosti střídání zaměstnanců ve více směnách.
 - 2) Pracovní režim konkrétního zaměstnance se odvíjí **nikoliv jen od toho, kolika směnami je provoz zaměstnavatele zajišťován, ale především od toho, do jakých směn je mu pracovní doba rozvržena a zdali se v nich vzájemně a pravidelně střídá s jinými zaměstnanci v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.** Pokud proto zaměstnanci skladu B budou konat práci pořád jen ve dvou směnách (ranních a odpoledních), a přidanou noční směnu budou zajišťovat výhradně zaměstnanci „převodu“ ze skladu A, **pracovní režim zaměstnanců skladu B se tím nezmění a zůstane jako dvousměnný.**

9. PRÁCE NAD SJEDNANOU KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBU A PRACOVNÍ VOLNO

- Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že **zaměstnanec bude (výjimečně) konat práci v rozsahu překračujícím sjednanou kratší pracovní dobu.** Pokud výkon této práce nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu, dle

ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) ZP **nejde o práci přesčas**. V praxi se tato práce nazývá jako „**nadúvazková**“.

- Je samozřejmostí, že za výkon tzv. nadúvazkové práce přísluší zaměstnanci s kratší pracovní dobou mzda nebo plat. **Lze se s ním ale dohodnout na tom, že za tuto práci bude čerpat pracovní volno?**

Stanovisko

- Kolegium má za to, že není důvodu takové dohodě smluvních stran pracovního poměru bránit a že **pracovní volno za výkon tzv. nadúvazkové práce čerpat lze**. Jde o období napracování tzv. neplaceného volna, jen v obráceném gardu.
- Za dobu čerpání tohoto pracovního volna zaměstnanci samozřejmě **žádná náhrada mzdy nebo platu nepřísluší** (mzdy nebo platu se mu dostane za samotnou práci nad sjednanou kratší pracovní dobu). Je proto vhodné, aby bylo pracovní volno čerpáno ve stejném kalendářním měsíci, v němž došlo k výkonu tzv. nadúvazkové práce, a nemělo tak vliv na výši mzdy nebo platu v některém z dalších měsíců (mzda nebo plat by se totiž krátily úměrně odpracované době).
- Nadto je třeba upozornit na **souvislosti s dovolenou**. Dle názoru Kolegia by se v případě čerpání zmíněného pracovního volna započítaly zaměstnanci **do odpracované doby pro účely dovolené hodiny tzv. nadúvazkové práce, nikoliv ale hodiny čerpaného pracovního volna** (jinak by se totiž každá takto odpracovaná hodina započítala zaměstnanci vlastně dvakrát).

10. VÝPOVĚĎ DOHODY SE ZAMĚSTNANCEM VE ZDRAVOTNICTVÍ A MOŽNOST ODCHÝLENÍ SE

- Podle ustanovení § 83a odst. 2 písm. b) ZP **může být individuální dohoda se zaměstnancem ve zdravotnictví** o výkonu práce v rozsahu až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích (o tzv. supersměnách) vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, přičemž výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. **Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.**
- V praxi se objevují situace, kdy si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednají, že výpovědní doba činí 2 měsíce a **začíná běžet 1. dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně**. Pokud by byla výpověď doručena např. 1. 11., pak účinnost individuální dohody se zaměstnancem ve zdravotnictví o tzv. supersměnách skončí až dne 31. 1. následujícího roku (de facto za 3 měsíce), čili **bude delší než zákonem stanovené 2 měsíce. Je takové ujednání možné a jde o dovolené odchýlení se od právní úpravy?**

Stanovisko

- Právní úprava výslovně neřeší, od kterého dne běží výpovědní doba spojená s výpovědí písemné dohody se zaměstnancem ve zdravotnictví dle ustanovení § 83a

odst. 2 písm. b) ZP. Za daných okolností nutno proto dovodit, že **nebude-li ujednáno jinak, běh výpovědní doby začíná dnem, kdy byla písemná výpověď doručena druhé smluvní straně, a řídí se ustanovením § 333 ZP.**

- S ohledem na závazky vyplývající z písemné dohody o výkonu práce v rozsahu až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích (o tzv. supersměnách) a skutečnost, že zákon se zmiňuje toliko o možnosti výpovědní dobu dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zkrátit, **není dle názoru Kolegia možné, aby výpovědní doba přesáhla zákonem stanovenou délku 2 měsíců, počítáno ode dne doručení výpovědi druhé smluvní straně.**
- Není sice vyloučeno, aby si smluvní strany ujednaly odlišná pravidla pro běh výpovědní doby (třeba právě od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi), takové ujednání **však nesmí vést k tomu, že výpovědní doba bude v důsledku toho fakticky delší, resp. že závazky z písemné dohody skončí později (často mnohem později) než po 2 měsících ode dne doručení výpovědi druhé smluvní straně.** Ve výše popsaném případě to znamená, že vedle odlišného běhu výpovědní doby by se musel zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout současně na její kratší délce, jinak by hrozilo, že doba 2 měsíců ode dne doručení výpovědi druhé smluvní straně bude překročena.

11. PRACOVNÍ POHOTOVOST A VÝKON PRÁCE NA DÁLKU

- Dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) ZP **může být pracovní pohotovost „jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele“.** Jak nahlízet na jiné místo dohodnuté se zaměstnancem pro účely pracovní pohotovosti v případě, že je zaměstnanci současně povoleno konat práci na dálku? **Může zaměstnanec držet pracovní pohotovost na stejném místě, v němž koná dle dohody se zaměstnavatelem ve smyslu ustanovení § 317 ZP práci na dálku?**

Stanovisko

- Jak vyplývá z ustanovení § 190a ZP odst. 1 a § 317 odst. 1 ZP, **k výkonu práce na dálku dochází na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele.** Není proto vyloučeno, aby na tomto místě (zpravidla tzv. domácím pracovišti) **držel zaměstnanec též pracovní pohotovost.** Tzv. domácí pracoviště totiž není pracovištěm zaměstnavatele, pracovištěm zaměstnavatele je místo, ke kterému má zaměstnavatel užívací právo – typicky kanceláře, provozovny, výrobní haly apod.
- V té souvislosti nutno dle Kolegia upozornit na to, že definiční znak pracovní pohotovosti ve smyslu ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) ZP, totiž **připravenost zaměstnance k výkonu práce na místě dohodnutém mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a odlišném od pracovišť zaměstnavatele,** může nesprávně svádět k výkladu, že mezi smluvními stranami pracovněprávního vztahu musí být sjednáno vždy místo, kde bude zaměstnanec pracovní pohotovost držet. Jak nicméně dovozuje judikatura Soudního dvora Evropské unie (SDEU), **rozhodujícími**

faktory pro posouzení toho, jestli jde o pracovní pohotovost jako specifickou dobu odpočinku zaměstnance (zaměstnanec sice odpočívá, ale je v některých svých činnostech pochopitelně omezen), **je především délka tzv. reakční doby**, tj. doby, do které je zaměstnanec povinen dostavit se na výzvu zaměstnavatele na pracoviště nebo začít konat práci, **a četnost**, se kterou po něm zaměstnavatel požaduje, aby v rámci pracovní pohotovosti práci konal. Zhodnocení těchto parametrů **nesmí vést k tomu, aby byl zaměstnanec nepřiměřeně omezen ve svém rozhodování o tom, jak bude trávit volný čas**. Hrozí pak totiž riziko, že doba, která byla označena zaměstnavatelem jako pracovní pohotovost (doba odpočinku), **bude považována nakonec za pracovní dobu**.

12. NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK V TÝDNU

- Po novele ustanovení § 92 ZP s účinností od 1. 1. 2024 **se nepřetržitý odpočinek v týdnu skládá z nepřetržitého odpočinku v trvání alespoň 24 hodin, který bezprostředně navazuje na nepřetržitý denní odpočinek** dle ustanovení § 90 odst. 1 ZP. Je po této změně i nadále možné **poskytovat zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu na začátku týdne**, tj. bez toho, aby navazoval bezprostředně na poslední směnu?

Stanovisko

- Právní úprava nepřetržitého odpočinku v týdnu dle ustanovení § 92 ZP transponuje do českého právního řádu pravidla obsažená v článku 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Tento článek směrnice ukládá členským státům, aby přijaly nezbytná opatření k **zajištění toho, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník (zaměstnanec) nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin, a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3 uvedené směrnice**.
- Ve svém rozsudku ze dne 9. 11. 2017 ve věci C-306/16 Maio Marques da Rosa se Soudní dvůr Evropské unie (SDEU) vyjádřil tak, že uvedený článek **neupřesňuje okamžik, kdy by tento minimální odpočinek měl nastat**, a při volbě tohoto okamžiku proto členským státům ponechává určitou volnost, a že tento minimální odpočinek může být poskytnut zaměstnanci **kdykoliv v rámci každého (pevného referenčního) období sedmi dnů**. V této souvislosti SDEU zdůraznil, že takový výklad může být ku prospěchu nejen zaměstnavateli, ale i zaměstnanci, protože **umožňuje poskytnout dotyčnému zaměstnanci mezi koncem jednoho referenčního období a začátkem následujícího několik dnů nepřetržitého odpočinku**.
- Novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2024 reagovala na jiný rozsudek SDEU, a to ze dne 2. 3. 2023 ve věci C-477/21 MÁV-START. V něm zmíněný soud vyložil, že **bezprostředně po pracovní době musí mít každý zaměstnanec nárok na dobu denního odpočinku, a to nezávisle na tom, zda po této době odpočinku bude následovat pracovní doba, či nikoli**, a že pokud jsou denní odpočinek a týdenní doba odpočinku poskytnuty zároveň, může týdenní doba odpočinku začít běžet až

poté, co zaměstnanec vyčerpal denní odpočinek (tj. denní odpočinek týdenní době odpočinku zásadně předchází).

- Z kontextu je patrné, že citované závěry přijal SDEU **pro situaci, kdy zaměstnanec konal práci, resp. měl rozvrženu pracovní dobu**, a bylo nutné posoudit, zdali je zaměstnavatel povinen poskytnout mu denní odpočinek v minimální délce také v případě, kdy po tomto výkonu práce následuje (delší) týdenní doba odpočinku. Z toho dle názoru Kolegia vyplývá, že **zaměstnavatel vyhoví účelu právní úpravy obsažené v ustanovení § 92 ZP, pokud zaměstnanci poskytne nepřetržitý odpočinek v týdnu na začátku týdne jako referenčního období, aniž by tomuto odpočinku předcházel výkon práce jako takový** (tento nepřetržitý odpočinek v týdnu může dokonce navazovat na nepřetržitý odpočinek v týdnu za předchozí týden).
- Právní úpravu nutno vyložit tak, že **součástí i tohoto nepřetržitého odpočinku v týdnu je část odpovídající jinak nepřetržitému dennímu odpočinku**, kterého by se zaměstnanci museli od zaměstnavatele dostat, kdyby konal práci. Opačný výklad by vedl k absurdní situaci, že **faktorem rozhodujícím o tom, zdali má doba odpočinku povahu nepřetržitého odpočinku v týdnu, by byl předchozí výkon práce zaměstnancem (byť v minimální délce)**, protože jen tato skutečnost by zakládala povinnost zaměstnavatele poskytnout mu nepřetržitý denní odpočinek jako (integrální) součást nepřetržitého odpočinku v týdnu. Současně by takovým výkladem byly popřeny závěry SDEU vyplývající z jeho výše citovaného rozsudku ve věci C-306/16.

13. ÚKOLOVÁ MZDA

- Jak odměňovat zaměstnance **s úkolovou (ne provizní) mzdou** za dobu, kdy fakticky nekonají práci, ale zákoník práce ji označuje výslovně za výkon práce s právem zaměstnance na mzdu, např. v ustanovení § 230 odst. 3 ZP při účasti na školení, jiných formách přípravy nebo studiu za účelem **prohloubení kvalifikace**?
- Lze sjednat nebo stanovit **kombinaci úkolové mzdy a hodinové mzdy** s tím, že úkolová mzda bude zaměstnanci náležet za faktické plnění úkolů a pro jiné doby (např. právě při prohlubování kvalifikace) bude zaměstnanec odměňován hodinovou mzdou?

Stanovisko

- Je nabíledni, že rovněž zaměstnanci odměňovanému úkolovou mzdou se musí za dobu prohlubování kvalifikace dostat mzdy. Protože při této formě mzdy nelze její výši vyčíslit (v době prohlubování kvalifikace neplní zaměstnanec úkoly, na které je mzda z povahy věci navázána), **musí zaměstnavatel při absenci právní úpravy zvolit za tímto účelem řešení, které bude spravedlivé a nebude zaměstnance nepřiměřeně zvýhodňovat ani poškozovat**.
- Podle názoru Kolegia je takovým řešením postup, kdy **zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za uvedenou dobu mzdu odpovídající tomu, co by se jinak dostalo**

zaměstnanci na náhradě mzdy ve výši průměrného výdělku. Jistou dobu lze spatřovat např. v ustanovení § 210 ZP, dle kterého doba strávená zaměstnancem na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. **Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla** (což je typicky případ úkolové mzdy), **přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.** Rozdíl bude jen v tom, že částku odpovídající náhradě mzdy vykáže zaměstnavatel zaměstnanci jako mzdu, protože za výkon práce v podobě prohlubování kvalifikace nemůže ani jinak.

- Výše popsanému problému může zaměstnavatel legálně předejít i tím, že **mzdu se zaměstnancem sjedná nebo mu ji stanoví jako kombinovanou** – v případech, kdy nebude možné využít úkolové formy mzdy, bude zaměstnanci náležet příslušná hodinová sazba. Kalkulace hodinové sazby musí ale i v tomto případě směřovat k tomu, aby nebyl zaměstnanec nepřiměřeně zvýhodněn, nebo poškozen a **výše jeho mzdy odvozená od této sazby nebyla diametrálně odlišná od toho, čeho se mu zpravidla dostává při odměňování úkolovou formou mzdy.**

14. KOMPENZACE ZA PRÁCI PŘESČAS

- Ustanovení § 114 odst. 1 ZP pro mzdovou sféru a ustanovení § 127 odst. 1 ZP pro platovou sféru připouštějí **dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o tom, že namísto příplatku ke mzdě za práci přesčas, resp. platu za práci přesčas, bude zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.** Dle ustanovení § 114 odst. 2 a § 127 odst. 2 ZP platí, že neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno **v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době,** přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě, resp. plat za práci přesčas (část platového tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci přesčas).
- Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem **dojde k dohodě o poskytnutí náhradního volna za práci přesčas** a začne běžet zákonem stanovené období 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas pro poskytnutí náhradního volna. Kolegiu byly položeny tyto dotazy:
 - 1) Může zaměstnavatel v době trvání tohoto období (např. v jeho polovině) **rozhodnout, že čerpání náhradního volna zaměstnanci stejně neurčí,** protože mu to nedovolí provozní důvody, **a přistoupit ještě před jeho uplynutím k proplacení práce přesčas?**
 - 2) Jestliže před určením čerpání náhradního volna odpracuje zaměstnanec vícekrát práci přesčas, přičemž některé z takto odpracovaných hodin připadly i na den nepřetržitého odpočinku v týdnu, **ke které práci přesčas se čerpání náhradního volna vztahuje? Je to podle časové posloupnosti, nebo lze připustit i jiný přístup?**

Stanovisko

- Dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o poskytnutí náhradního volna za práci přesčas **nelze chápat jako povinnost zaměstnavatele za každou cenu náhradní volno zaměstnanci určit k čerpání**. Jde o smluvní přípuštění alternativy k příplatku ke mzdě, resp. k platu za práci přesčas. Je to obecně **zaměstnavatel, komu pak svědčí právo rozhodnout, jestli, kdy konkrétně a v jakém rozsahu** (maximálně však v rozsahu práce konané přesčas) **bude zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas poskytnuto**.
- Nedojde-li k čerpání náhradního volna v zákonem stanovené nebo smluvními stranami dohodnuté době, zaměstnanci přísluší za práci přesčas opět standardní peněžitě plnění v podobě příplatku ke mzdě, resp. odpovídající části platu a příplatku. Z výše uvedeného současně vyplývá, že **zaměstnavatel může v tomto období zvážit, zdali bude vůbec schopen náhradní volno zaměstnanci k čerpání určit**. Pokud nazná, že nikoliv, **není důvodu čekat formálně na uplynutí zmíněného období a bránit tomu, aby zaměstnavatel zaplatil zaměstnanci příplatek ke mzdě nebo plat za práci přesčas ještě před jeho uplynutím**. Tento postup je navíc i ve prospěch zaměstnance, který dostane práci přesčas uhrazenu dříve.
- Jinak je dle Kolegia ale třeba nahlížet situaci, kdy **mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem došlo k dohodě též o konkrétním termínu čerpání náhradního volna** (zaměstnanec často svolí k variantě náhradního volna právě a jenom s tím, že čerpání tohoto volna připadne na jím preferovanou dobu). V takovém případě je zaměstnavatel povinen **respektovat svůj závazek a zaměstnanci náhradní volno ve sjednaném termínu poskytnout**. Kdyby porušením této povinnosti vznikla zaměstnanci škoda (např. zaměstnanec spojil s dobou čerpání náhradního volna vícedenní pobyt v zahraničí), musí mu ji zaměstnavatel uhradit.
- I ve vztahu ke kompenzaci práce přesčas v podobě náhradního volna platí (nepsané) pravidlo, že se postupuje **dle časové posloupnosti**, jinak řečeno, že čerpání náhradního volna „pokrývá“ práci přesčas, která byla zaměstnancem odvedena nejdříve a nedostalo se mu za ni zatím žádného plnění. Dle názoru Kolegia **není nicméně vyloučeno, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem přímo dohodl na tom, za kterou konkrétní práci přesčas bude náhradní volno čerpáno**. Zaměstnanec v tzv. platové sféře si musí uvědomit, že skutečnost, zdali konal práci přesčas v běžný pracovní den, nebo v den svého nepřetržitého odpočinku v týdnu, se v čerpání náhradního volna a na výši platu s ním spojeného nijak neprojeví. **Rozdíl ve výši příplatku k platu za práci přesčas** (dle ustanovení § 127 odst. 1 ZP ve výši 25 % průměrného výdělku za práci přesčas obecně a ve výši 50 % průměrného výdělku za práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu) **se totiž čerpáním náhradního volna stírá**.

15. KOMPENZACE ZA PRÁCI VE SVÁTEK

- Bude-li zaměstnanec pracovat ve svátek, přísluší mu dle ustanovení § 115 odst. 1 ZP, resp. § 135 odst. 1 ZP, vedle mzdy nebo platu ještě náhradní volno v rozsahu práce

konané ve svátek. **Náhradní volno je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době.** Alternativou k poskytnutí náhradního volna je **příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku**, na ní se ale musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout.

- Nedojde-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k dohodě o poskytnutí příplatku namísto náhradního volna za práci ve svátek a **v období, v němž má být náhradní volno poskytnuto, pracovní poměr skončí, co zaměstnanci za práci ve svátek přísluší?** Je to příplatek, aniž by byl mezi smluvními stranami pracovního poměru dohodnut? **Z jakého rozhodného období se bude pro tento účel zjišťovat průměrný výdělek?**

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia nelze v daném případě dospět k jinému závěru, než že zaměstnanci přísluší za práci ve svátek **příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku**. Je tomu tak proto, že čerpání náhradního volna už nepřichází z důvodu skončení pracovního poměru v úvahu, a **pro jiné plnění není žádná právní opora**. Protože právo na příplatek za práci ve svátek vznikne zaměstnanci v důsledku skončení pracovního poměru, bude průměrný výdělek pro tento účel zjišťovat zaměstnavatel až na výjimky **z rozhodného období, kterým je kalendářní čtvrtletí předcházející dni, k němuž pracovní poměr skončil** (bude se tedy postupovat stejně jako např. při proplacení nevyčerpané dovolené při skončení pracovního poměru).
- V této souvislosti Kolegium připomíná, že stejný postup neplatí v situaci, kdy za stále existujícího pracovního poměru **uplyne zákonem stanovené, nebo smluvními stranami dohodnuté období, aniž by v něm k čerpání náhradního volna vůbec došlo**. V takovém případě nemůže zaměstnavatel zaměstnanci práci ve svátek automaticky proplatit (ledaže by se s ním na tom dohodl) a **trvá jeho povinnost zaměstnanci náhradní volno poskytnout**. Čím později k určení čerpání náhradního volna zaměstnavatel přistoupí, tím větší je pro něho riziko uložení pokuty od orgánu inspekce práce za přestupek na úseku odměňování zaměstnanců.

16. DOPROVOD DÍTĚTE K LOGOPEDOVÍ

- Pokud zaměstnanec jako rodič **doprovází dítě k logopedovi, má právo na pracovní volno pro překážku v práci a přísluší mu za ně náhrada mzdy nebo platu?**

Stanovisko

- Logopedická péče je v České republice zajišťována **jednak na úrovni pedagogické, jednak na úrovni zdravotnické**. S tím počítá i právní úprava a má to mj. své pracovněprávní důsledky.

- Mezi **pedagogické pracovníky** řadí zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, mj. **školského logopeda**, přičemž dle ustanovení § 18a tohoto zákona pro výkon této činnosti získává pedagogický pracovník odbornou kvalifikaci studiem pro přípravu školských logopedů a vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném magisterském studijním programu v oblasti pedagogických věd s příslušným zaměřením (**na speciální pedagogiku se státní závěrečnou zkouškou z logopedie a surdopedie** nebo přímo na logopedii se státní závěrečnou zkouškou z logopedie a surdopedie).
- Za výkon povolání **logopeda ve zdravotnictví** se dle ustanovení § 23 odst. 5 zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, považují činnosti v rámci preventivní, diagnostické, léčebné, rehabilitační a dispensární péče **v oboru klinická logopedie**. Dle čtvrtého odstavce téhož ustanovení zákona se odborná a specializovaná způsobilost k výkonu povolání logopeda ve zdravotnictví způsobilého k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu získává absolvováním akreditovaného magisterského studijního oboru speciální pedagogika se státní závěrečnou zkouškou z logopedie a surdopedie, pokud bylo studium v akreditovaném magisterském studijním oboru zahájeno nejpozději v akademickém roce 2018/2019, a **absolvováním specializačního vzdělávání v oboru klinická logopedie**.
- Z výše uvedeného vyplývá, že bude-li zaměstnanec doprovázet své dítě **ke klinickému logopedovi**, doprovod byl nezbytný a úkony s tím spojené nebylo možno provést mimo pracovní dobu zaměstnance, **půjde o jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance** dle bodu 8 písm. a) přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (doprovod rodinného příslušníka **do zdravotnického zařízení** k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení), za kterou přísluší zaměstnanci **pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**.
- Naproti tomu doprovod dítěte za účelem návštěvy **jiného než klinického logopeda zaměstnanci právo na pracovní volno ve výše uvedeném smyslu nezakládá**. Jinou důležitou osobní překážkou v práci s **právem na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, ale bez náhrady mzdy nebo platu**, by se takový doprovod stal pouze v případě, že by šlo dle bodu 8 písm. c) zmíněné přílohy k nařízení vlády o doprovod dítěte **do školského poradenského zařízení ke zjištění jeho speciálních vzdělávacích potřeb**. Dle ustanovení § 3 vyhlášky č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů, jsou takovými zařízeními pedagogicko-psychologické poradny a školská pedagogická centra, přičemž součástí jejich činnosti je mj. **speciálně pedagogická diagnostika prováděná logopedem se zaměřením na práci se žáky s vadami řeči**.

17. PŘEDSTIH PRO URČENÍ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

- Podle ustanovení § 217 odst. 1 ZP platí, že dobu čerpání dovolené určuje až na výjimky zaměstnavatel, přičemž **určenou dobu čerpání dovolené je povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.**
- Nedodržel-li zaměstnavatel zákonem stanovený předstih a zaměstnanec se zkrácením předstihu pro určení čerpání dovolené v konkrétním případě nebude souhlasit a na dovolenou odmítne za těchto okolností nastoupit, **jaké to má pracovněprávní důsledky?** Musí zaměstnanec na dovolenou přesto nastoupit, anebo tuto povinnost nemá a nebude-li mu zaměstnavatel přidělovat v rámci rozvržené směny práci, půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele?

Stanovisko

- Ve svém rozsudku ze dne 6. 11. 2024, sp. zn. 21 Cdo 1209/2024, **označil Nejvyšší soud oznámení o určení čerpání dovolené za právní jednání.** Tento závěr odůvodnil tím, že po dobu čerpání dovolené se mění práva a povinnosti smluvních stran pracovního poměru tak, že zaměstnanec není po tuto dobu povinen konat osobně práci pro zaměstnavatele podle jeho pokynů [neplatí pro něho povinnost dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) ZP].
- Předstih zahrnující dobu alespoň 14 dnů před čerpáním dovolené považuje přitom Nejvyšší soud **za hmotněprávní podmínku tohoto právního jednání. Nedodržení předstihu pro oznámení zaměstnavatele o čerpání dovolené zaměstnanci** (aniž by se zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem na jiné době oznámení), **vede k neplatnosti oznámení obsahujícího určení čerpání dovolené** dle ustanovení § 580 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Z toho vyplývá, že čerpání dovolené není určeno a **zaměstnanec nemá povinnost na dovolenou nastoupit**, a pokud by mu zaměstnavatel v této době přesto nepřiděloval práci, **půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 ZP**, s níž je spojeno právo zaměstnance na náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody.

18. URČENÍ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ VE VÝPOVĚDNÍ DOBĚ

- V aplikační praxi se lze nikoli výjimečně setkat s tím, že přímo ve výpovědi z pracovního poměru **jsou zaměstnanci na výpovědní dobu „nařizeny“ překážky v práci, případně určeno čerpání dovolené.** Stává se nicméně, že **způsob určení dovolené je pouze obecný**, např. ve smyslu „Dovolenou, na kterou Vám do konce pracovního poměru vznikne nárok, vyčerpejte během výpovědní doby“.
- Zaměstnanec má prostřednictvím mzdově-personálního systému zaměstnavatele přehled o zůstatku své dovolené. **Lze takovou formulaci považovat za určení čerpání dovolené**, když dle ustanovení § 217 odst. 1 ZP dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, není-li dále stanoveno jinak?

Stanovisko

- Protože určení čerpání dovolené zaměstnavatelem je právním jednáním, **musí být také dostatečně určité**. Požadavku na určitost tohoto právního jednání odpovídá povinnost zaměstnavatele určit čerpání dovolené tak, **aby zaměstnanec věděl, v jakém termínu a rozsahu má dovolenou čerpat**.
- Za platné určení čerpání dovolené nelze proto považovat postup zaměstnavatele, kdy v podstatě „přenes“ **zmíněnou povinnost na zaměstnance, protože vychází z toho, že zaměstnanec ví o tom, kolik hodin dovolené mu k čerpání zbývá**. Nedojde-li k čerpání dovolené, nelze z toho pro zaměstnance vyvozovat žádné negativní pracovněprávní důsledky a v souvislosti se skončením pracovního poměru by musel zaměstnavatel nevyčerpanou dovolenou v souladu s ustanovením § 222 odst. 2 a 3 ZP **proplatit zaměstnanci náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**.

19. POŘÍZENÍ AUDIOZÁZNAMU Z PRŮBĚHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

- Jak vyplývá z nálezu Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14, **pořizování audiozáznamu rozhovoru bez vědomí nahrávané osoby je v pracovněprávních vztazích zcela výjimečně možné, a to i jako důkaz v soudním řízení**. Za běžných okolností je ale svévolné nahrávání soukromých rozhovorů bez vědomí jejich účastníků hrubým zásahem do jejich soukromí. Takový postup s rysy záludnosti je dle Ústavního soudu ve velké většině případů morálně i právně zcela nepřijatelný, zejména je-li veden záměrem nahrávanou osobu poškodit.
- Vzhledem k obecnému trendu eskalace vztahů ve společnosti se objevují tendence pořizovat audiozáznamy z průběhu jednání o kolektivní smlouvě s cílem získat důkaz i pro případné pozdější řízení před zprostředkovatelem nebo rozhodcem. **Za jakých podmínek lze pořizovat audiozáznam z průběhu kolektivního vyjednávání?**

Stanovisko

- Ve výše uvedeném nálezu připustil Ústavní soud tajné pořízení audiozáznamu rozhovoru v případech, kdy jde např. o součást obrany oběti trestného činu proti pachateli nebo o **způsob dosažení právní ochrany pro výrazně slabší stranu významného občanskoprávního a zejména pracovněprávního sporu**. Zásah do práva na soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenán, je zde podle zmíněného soudu plně ospravedlnitelný zájmem na ochraně slabší strany právního vztahu, jíž hrozí závažná újma (včetně např. ztráty zaměstnání). **Opatření jediného nebo klíčového důkazu touto cestou je analogické k jednání za podmínek krajní nouze či dovolené svépomoci**.
- Zaměstnavatel a odborové organizace jsou si jako smluvní strany rovny a **žádný z těchto subjektů nelze považovat v nějakém ohledu za slabší stranu právního vztahu**. Kolektivní vyjednávání nemá povahu soudního či jiného řízení, pro které by

bylo v odůvodněných případech nutné získat relevantní důkaz cestou tajné nahrávky, natožpak v zájmu předejít nějaké závažné újmě jedné ze smluvních stran. Ničeho na tom nemění ani skutečnost, že takové vyjednávání může dospět do stavu, kdy bude potřeba určit zprostředkovatele, popř. rozhodce.

- Podle Kolegia **nepřichází proto v úvahu, aby zaměstnavatel nebo odborová organizace pořizovali bez vědomí druhé strany audiozáznam z průběhu kolektivního vyjednávání** pro případné pozdější řízení před zprostředkovatelem nebo rozhodcem. Pořízení takového záznamu je možné výhradně a jenom **po jejich vzájemné dohodě**.

20. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ PŘI PŘEMĚNĚ OBCHODNÍ KORPORACE

- Jaký je vztah právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle ustanovení § 338 ZP a právní úpravy rozdělení obchodní korporace podle zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů? Dle ustanovení § 250 odst. 1 písm. h) zákona o přeměnách obchodních společností a družstev **je součástí projektu rozdělení určení toho, kteří zaměstnanci zanikající nebo rozdělované společnosti nebo družstva se stávají zaměstnanci nástupnické nebo nástupnických společností nebo družstev nebo zůstávají zaměstnanci rozdělované společnosti nebo družstva při odštěpení nebo vyčlenění**. Má právní úprava obsažená v zákoně o přeměnách obchodních společností a družstev **přednost, takže si mohou společnosti zúčastněné na rozdělení v podstatě libovolně zaměstnance „rozdělit“?**

Stanovisko

- Dle ustanovení § 338 odst. 1 ZP platí, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít **jen v případech stanovených tímto nebo jiným zákonem**. Ve třetím odstavci téhož ustanovení zákona jsou pak vymezeny podmínky, jejichž splnění je k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti zaměstnavatele třeba, **ledaže by šlo o převod činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona**. V poznámce pod čarou je za „jiný zákon“ v tomto smyslu označen např. občanský zákoník, mj. jeho ustanovení § 178 odst. 1, dle kterého se fúze jako jedna z možných přeměn právnické osoby „děje sloučením nebo splynutím nejméně dvou zúčastněných právnických osob. Sloučení nebo splynutí se považuje za převod činnosti zaměstnavatele.“. Stejně právní následky má přitom dle ustanovení § 179 odst. 1 OZ též **rozdělení právnické osoby**.
- Přeměny právnických osob ve formě obchodní společnosti nebo družstva upravuje zákon č. 125/2008 Sb. **I ten je dle názoru Kolegia nutno považovat za „jiný zákon“ upravující převod činnosti zaměstnavatele**. Pokud tento právní předpis obsahuje speciální právní úpravu spojenou s rozdělením obchodní společnosti nebo družstva, včetně možnosti určit v rámci projektu rozdělení to, do které z nástupnických společností nebo družstev budou patřit zaměstnanci zanikající nebo rozdělované

společnosti či družstva, **má tato právní úprava přednost před obecnou právní úpravou obsaženou v zákoníku práce.**

- Ačkoliv by se mohlo zdát, že by k výše popsanému rozdělení zaměstnanců mohlo docházet libovolně, dle mínění Kolegia **se z povahy věci předpokládá, že rozhodování zanikající nebo rozdělované společnosti či družstva bude v tomto ohledu vedeno cílem, aby byla též personálně zajištěna činnost nástupnických společností a družstev a projekt rozdělení byl účelně naplněn.**

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