

## 1. DOPAD ZMĚNY OKOLNOSTÍ NA JIŽ SJEDNANOU ZKUŠEBNÍ DOBU

- Co do maximální délky, na kterou může být sjednána zkušební doba, **rozlišuje** ustanovení § 35 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), **mezi řadovými zaměstnanci a zaměstnanci vedoucími**. Zatímco s řadovým zaměstnancem nesmí být zkušební doba sjednána na dobu delší než **4 měsíce** po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, s vedoucím zaměstnancem tak lze učinit v délce až **8 měsíců** po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. Pro oba případy ale platí omezující pravidlo obsažené v ustanovení § 35 odst. 3 ZP, totiž že „**zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou**“.
- V průběhu zkušební doby mohou nastat **okolnosti, z nichž nemusí být zřejmé, jestli mají, nebo nemají vliv na sjednanou délku zkušební doby**. Kolegium bylo v této souvislosti dotázáno konkrétně na **dvě následující záležitosti**:
  - 1) S vedoucím zaměstnancem je sjednána **zkušební doba v maximální délce 8 měsíců**. V průběhu zkušební doby však zaměstnanec **ztratí postavení vedoucího zaměstnance** ve smyslu ustanovení § 11 ZP. **Má tato změna sama o sobě vliv na trvání zkušební doby**, případně je nutné **dodatečně smluvně zkrátit zkušební dobu na maximální délku přípustnou pro řadové zaměstnance, anebo je rozhodující stav v okamžiku jejího sjednání?**
  - 2) Se zaměstnancem je sjednán **pracovní poměr na dobu určitou v délce 1 roku a současně zkušební doba v délce 4 měsíců**. Za trvání pracovního poměru se strany dohodnou na **zkrácení doby určité na 6 měsíců**. Je v takovém případě nutné současně **sjednat zkrácení zkušební doby** tak, aby nepřesáhla polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru? Nebo lze ponechat původně sjednanou zkušební dobu, protože **platnost ujednání o zkušební době je třeba posuzovat podle stavu v okamžiku jeho sjednání**, a dodatečná změna doby trvání pracovního poměru na to nemá vliv?

### Stanovisko

- **Vycházejí především z účelu zkušební doby**, kterým je posouzení toho, zdali pracovní poměr naplňuje očekávání zaměstnance a zaměstnavatele, a pokud ne, tedy ho rychlým a jednoduchým způsobem ve zkušební době rozvázat, **dospělo Kolegium k těmto závěrům**:
  - 1) Dojde-li v průběhu trvání zkušební doby ke **změně druhu práce**, na jejímž základě se z vedoucího zaměstnance stane zaměstnanec řadový, znamená to, že **pozbývá opodstatnění důvod ke sjednání zkušební doby v délce až 8 měsíců** po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru, které je spojeno výhradně a jenom s výkonem práce na vedoucím pracovním místě. V důsledku toho se proto zkušební doba dostává **do stejného režimu, jako by byla sjednána toliko s řadovým**

**zaměstnancem**, tj. v délce maximálně 4 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. Tomu musejí zaměstnavatel a zaměstnanec **uzpůsobit i svoji případnou úvahu o rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době** ve smyslu ustanovení § 66 ZP, tj. posoudit, zda zkušební doba stále trvá a zrušení pracovního poměru ve zkušební době je přípustné.

Výše uvedené ovšem **nezakládá žádnou povinnost k uzavření dohody o zkrácení zkušební doby z 8 na 4 měsíce** po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. Ostatně taková dohoda by v řadě případů neměla ani valného smyslu, zejména pak tehdy, pokud by ke změně druhu práce z vedoucího na řadového zaměstnance došlo až po uplynutí 4 měsíců trvajících zkušební doby. Podle názoru Kolegia ale **musí zaměstnavatel splnit vůči zaměstnanci povinnost dle ustanovení § 37 odst. 3 ZP a písemně ho informovat o změně doby trvání zkušební doby**.

Pro jistotu lze doplnit, že **opačná situace, totiž že se z řadového zaměstnance stane zaměstnanec vedoucí, k žádné automatické změně délky zkušební doby nevede**. Smluvní strany pracovního poměru mohou ale využít možnosti uvedené v ustanovení § 35 odst. 4 ZP a **v souvislosti se změnou druhu práce se současně písemně dohodnout na prodloužení zkušební doby až na 8 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru**.

- 2) Má-li být zajištěno, aby sjednaná délka zkušební doby nepřesáhla polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, **musí se zkrácení této doby projevít i v délce zkušební doby**. Vztaheno k popsanému příkladu to znamená, že zkrácení doby určité z 1 roku na 6 měsíců povede k **přehodnocení maximální délky sjednané zkušební doby a zaměstnavatel ani zaměstnanec nemohou vycházet z její původní délky 4 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru**, protože ta přesahuje polovinu (zkrácené) doby trvání pracovního poměru.

Ani v tomto případě **netřeba sjednávat dohodu o zkrácení zkušební doby** tak, aby doba jejího trvání odpovídala maximálně polovině nově sjednané doby trvání pracovního poměru, ale **platí informační povinnost zaměstnavatele** dle ustanovení § 37 odst. 3 ZP (viz výše k předchozímu bodu).

## 2. JMENOVÁNÍ NA DOBU URČITOU A DOBA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- Existují právní předpisy, které výslovně počítají s tím, že **zaměstnanec musí být jmenován na vedoucí pracovní místo na dobu určitou**. Např. dle ustanovení § 166 odst. 10 písm. a) zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, platí, že pokud škola nebo školské zařízení zřízené tzv. veřejným zřizovatelem (typicky obcí nebo krajem) nemají ředitele, **zřizovatel může bez konkursního řízení na toto vedoucí pracovní místo jmenovat ředitele na dobu určitou, a to do doby jmenování ředitele na základě standardního konkursního řízení**. To přitom musí zřizovatel vyhlásit bez zbytečného odkladu.

- V praxi bývá jmenování zaměstnance na dobu určitou vnímáno současně často **jako sjednání nebo změna pracovního poměru na dobu určitou**. Ostatně i ve výše popsané věci se Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) ve své Metodicko-výkladové příručce k problematice konkursních řízení na vedoucí pracovní místo ředitelů škol a školských zařízení vyjádřilo v tom smyslu, že na jmenování ředitele školy na dobu určitou „**se vztahuje § 73a odst. 3 zákoníku práce** – tzn. že je-li jmenován ředitelem školy na dobu určitou pedagogický pracovník, který byl dosud v dané škole v pracovním poměru na dobu neurčitou, **mění se tímto jmenováním také jeho pracovní poměr, a to na pracovní poměr na dobu určitou** (po uplynutí doby, na kterou byl jmenován na vedoucí pracovní místo ředitele školy, se pedagogický pracovník nevrací na své „původní“ pracovní místo, ale jeho pracovní poměr končí; pro další zaměstnávání v dané škole je proto nezbytné uzavřít novou pracovní smlouvu)“.
- **Lze právní názor**, že jmenováním na dobu určitou se zakládá automaticky pracovní poměr na dobu určitou, resp. se jím mění z doby neurčité na dobu určitou, **považovat za opodstatněný**, nebo takové právní jednání nemusí mít na dobu trvání pracovního poměru žádný vliv?

### **Stanovisko**

- Tento právní názor **za opodstatněný považovat nelze** a jeho aplikace by v některých případech vedla ke **zhoršení právního postavení zaměstnance**.
- Ať už je na vedoucí pracovní místo jmenována osoba, která není v pracovním poměru u zaměstnavatele, a jmenováním jí tak pracovní poměr vzniká, nebo osoba, která je už zaměstnancem zaměstnavatele v pracovním poměru a jmenováním se jí jen mění jeho obsah, **v obou případech je nutné, aby se jmenováním tato osoba souhlasila**. Bez jejího souhlasu nevznikne pracovní poměr ani nedojde ke změně jeho obsahu.
- Jak v souvislosti se vznikem pracovního poměru, tak se změnou jeho obsahu **je přitom třeba zkoumat, k čemu všemu jmenování na vedoucí pracovní místo směřuje a jaká je vůle zaměstnavatele (potažmo zřizovatele) a jmenované osoby**. Platí to tím spíše, **pokud má jmenování jen dočasný charakter, a jde tedy o jmenování na dobu určitou**.
- Dle ustanovení § 73a odst. 3 ZP platí, že „**byl-li pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou**, neskončí-li jeho pracovní poměr dříve, skončí uplynutím doby“. Z této formulace **nelze dovozovat, že každé jmenování na dobu určitou s sebou nese současně režim pracovního poměru na dobu určitou**, a že se jím tedy vždy zakládá pracovní poměr na dobu určitou, resp. se mění doba trvání stávajícího pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou ve smyslu ustanovení § 39 ZP. Smyslem citovaného ustanovení je toliko **zdůraznit, že takto založený nebo změněný pracovní poměr může skončit i jinými způsoby, než uplynutím doby**, a nestane-li se tak, potom skončí právě ve vazbě na sjednanou dobu. Stejný závěr přitom vyplývá obecně též z ustanovení § 65 odst. 1 první věta ZP.

- Pokud ustanovení § 166 odst. 10 písm. a) školského zákona počítá se jmenováním na vedoucí pracovní místo ředitele školy nebo školského zařízení **na dobu určitou do jmenování nového ředitele, který vzejde z vyhlášeného konkursního řízení**, má tím být zajištěno, že **výkon práce na tomto vedoucím pracovním místě bude jen časově omezený** (často v řádu týdnů), a jmenovaná osoba s tím musí počítat. To samo o sobě ale **nijak nepředznamenává, že dočasný charakter má mít v důsledku toho i samotný pracovní poměr**, a dá se dokonce předpokládat, že jmenovaná osoba nebude o nic takového ani stát.
- To platí především v případě, že **na vedoucí pracovní místo ředitele je jmenován stávající zaměstnanec zaměstnavatele**, ať už řadový (např. učitel), nebo vedoucí (např. zástupce ředitele). Kdyby přijetí nabídky na jmenování mělo vést v daném případě k tomu, že se takovému zaměstnanci mění nejen druh práce, ale též doba trvání pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou, **znamenaloby to, že právní postavení tohoto zaměstnance se stane krajně nejistým a jmenováním nového ředitele by skončil jeho pracovní poměr uplynutím doby** (pochopitelně bez nároku na „návrat“ na původní pracovní místo). V praxi by takový následek způsobil to, že by o jmenování na dobu určitou zřejmě nikdo ze stávajících zaměstnanců neměl zájem.
- Podle Kolegia **není pravda, že jmenování ředitele školy nebo školského zařízení na dobu určitou má automaticky dopad též na dobu trvání pracovního poměru**. Nic takového z právní úpravy nevyplývá a nedávalo by to ani smysl. Vůle jmenujícího a jmenovaného k tomu může, avšak nemusí směřovat. Za tímto účelem je vhodné, aby si strany **vyjasnily dopředu, zda se má dočasnost týkat pouze druhu práce, nebo též doby trvání pracovního poměru, a o účincích jmenování na dobu určitou tak mezi nimi nebylo pochyb**. Optimální by bylo tuto vůli odrazit v samotném jmenování.
- Pokud **má pracovní poměr jmenováním na dobu určitou vzniknout**, je pochopitelné, že zájem zaměstnavatele (zřizovatele) bude takový, aby šlo současně o pracovní poměr na dobu určitou a tento jmenováním nového ředitele skončil. Jestliže ale **ke jmenování na dobu určitou svolí stávající zaměstnanec, není důvodu uvažovat nutně o změně doby trvání pracovního poměru na dobu určitou**. Zájem na tom nemusí mít zaměstnavatel a už vůbec ho nebude mít zaměstnanec. **V tomto případě proto jmenování na dobu určitou může podle vůle stran vést toliko k dočasné změně druhu práce, nikoliv doby trvání pracovního poměru** (ten zůstane v režimu pracovního poměru na dobu neurčitou). Jmenováním nového ředitele účinky provedené změny pomínou a zaměstnanci **se obnoví předchozí pracovní podmínky co do druhu práce**. K žádnému uzavření nové pracovní smlouvy a vzniku navazujícího pracovního poměru, jak tvrdí MŠMT ve své metodice, tak nemusí dojít.

### 3. TZV. ZÁSTUP A PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

- Zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou. **Doba trvání pracovního poměru je v pracovní smlouvě vázána na dobu čerpání rodičovské dovolené jiného zaměstnance**, nejdéle na dobu 3 let. Nový zaměstnanec bude ale konat **druhově jinou práci**, než kterou konal zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou.
- **Lze takto pracovní poměr na dobu určitou vůbec sjednat?** Pokud ano, je možné na tento případ **použít výjimku z obecného pravidla o počtu sjednání (opakování) pracovního poměru na dobu určitou** dle ustanovení § 39 odst. 2 ZP, a jde tedy o **náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance** po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené čerpané podle ustanovení § 217 odst. 5 ZP?

#### Stanovisko

- Zákoník práce neomezuje zaměstnavatele v tom, aby sjednal se zaměstnancem **pracovní poměr na dobu existence překážky v práci jiného zaměstnance, nejdéle však na dobu 3 let, aniž by šlo o tzv. zástup v pravém slova smyslu**. Jinak řečeno, není vyloučeno, aby byla doba trvání pracovního poměru zaměstnance časově omezena např. dobou čerpání rodičovské dovolené jiného zaměstnance, maximálně však dobou 3 let, **přestože tento zaměstnanec bude konat druhově jinou práci (na jiném pracovním místě)**.
- Protože ve výše uvedeném případě **nejde ale o náhradu dočasně nepřítomného zaměstnance** po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené čerpané podle ustanovení § 217 odst. 5 ZP, podle názoru Kolegia **nebude naplněna výjimka** z obecného pravidla o počtu sjednání (opakování) pracovního poměru na dobu určitou dle ustanovení § 39 odst. 2 ZP.

### 4. ŘÍZENÍ MOTOROVÉHO VOZIDLA A VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU

- Zaměstnanec vykonává práci, s jejímž výkonem je spojen **oprávněný požadavek zaměstnavatele na řízení motorového vozidla** (např. práce obchodního zástupce nebo servisního technika). Pokud takový zaměstnanec **ztratí řidičské oprávnění, může mu dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. f) ZP?** Pokud ano, je zaměstnavatel povinen něčeho zaměstnanci **hradit během výpovědní doby**, když zaměstnanec nemůže kvůli absenci řidičského oprávnění konat sjednanou práci?

#### Stanovisko

- Je-li řízení motorového vozidla **nezbytným a odůvodněným požadavkem pro řádný výkon práce zaměstnance a zaměstnanec ho bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu nesplňuje** (což je i případ ztráty řidičského oprávnění např. pro přestupek nebo trestný čin spáchaný zaměstnancem), dle názoru Kolegia **může zaměstnavatel s takovým zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52**

**písm. f) ZP.** Za těchto okolností nemůže totiž zaměstnanec dostat závazku, který mu z pracovního poměru vyplývá, totiž závazku konat podle pokynů zaměstnavatele osobně sjednanou práci.

- Na základě výpovědi končí pracovní poměr až uplynutím výpovědní doby (v daném případě dle ustanovení § 51 odst. 2 písm. a) ZP v délce 1 měsíce, nebyla-li dohodnuta mezi smluvními stranami výpovědní doba delší). Pokud nemůže zaměstnavatel zaměstnanci kvůli neplnění stanoveného požadavku přidělovat sjednanou práci, je dle Kolegia nutné dobu do skončení pracovního poměru **posoudit jako (nepojmenovanou) překážku v práci na straně zaměstnance, za kterou mu nepřísluší od zaměstnavatele žádná náhrada mzdy nebo platu.**
- Tento závěr platí i v situaci, kdy je zaměstnavatel dle ustanovení § 41 odst. 1 písm. d) ZP **povinen převést zaměstnance na jinou práci**, jestliže „je toho třeba **podle pravomocného rozhodnutí** soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku“. Citovanou povinnost zaměstnavatele je třeba dle Kolegia vykládat tak, že **zaměstnavatel nesmí dopustit výkon práce ze strany zaměstnance, kterým by nebyl respektován výrok pravomocného rozhodnutí** (např. o uložení zákazu činnosti spočívající v řízení motorového vozidla).

## 5. ODVOLÁNÍ PROTI ROZHODNUTÍ O UKONČENÍ DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI A ZÁKAZ VÝPOVĚDI

- **Ošetřující lékař rozhodl** v souladu s ustanovením § 59 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZNP“), **o ukončení dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.** Zaměstnanec vyslovil s tímto rozhodnutím **nesouhlas a podal návrh na jeho přezkoumání.**
- Může za těchto okolností **doručit zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu jeho nadbytečnosti** v příčinné souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) ZP, **nebo pokračuje zákaz výpovědi** dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) ZP z důvodu trvající dočasné pracovní neschopnosti jako tzv. ochranné doby? **Pokud výpověď dát lze,** jak se má posléze zaměstnavatel vypořádat se situací, kdy **návrhu zaměstnance bude vyhověno?**

### Stanovisko

- Pokud ošetřující lékař ukončí dočasnou pracovní neschopnost, má pojištěnec (v daném případě zaměstnanec) právo se takovému rozhodnutí bránit. Jak přitom vyplývá z ustanovení § 59 odst. 3 ZNP, **na postup při nesouhlasu pojištěnce s rozhodnutím o ukončení dočasné pracovní neschopnosti se použije zvláštní právní předpis o poskytování specifických zdravotních služeb.** Tím je zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZSZS“).

- Dle ustanovení § 49 odst. 1 písm. b) ZSZS se při posuzování zdravotního stavu pro účely nemocenského pojištění použijí ustanovení § 41 až § 48 tohoto zákona obdobně s tím, že **lhůta pro podání návrhu na přezkoumání činí 3 pracovní dny a tento návrh nemá odkladný účinek.**
- Znamená to, že návrh zaměstnance na přezkoumání rozhodnutí ošetřujícího lékaře o ukončení dočasné pracovní neschopnosti sám o sobě nijak neovlivňuje účinky takového rozhodnutí a z pracovněprávního hlediska se na zaměstnance nahlíží tak, že **mu skončila důležitá osobní překážka v práci** dle ustanovení § 191 ZP **a současně ochranná doba** ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) ZP. Zaměstnavatel může proto v době přezkumného řízení přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí, protože **žádný zákaz výpovědi neplatí.**
- Není vyloučeno, že **zaměstnanec se svým návrhem směřujícím proti rozhodnutí ošetřujícího lékaře uspěje.** Aplikace právní úpravy obsažené v ustanoveních § 41 až § 48 ZSZS je v tomto ohledu problematická a praxe orgánů nemocenského pojištění ve spolupráci s lékaři spočívá v tom, že **nedojde ke zrušení rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti, ale ošetřující lékař vystaví nové rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance,** a to tak, aby navazovala na konec předchozí dočasné pracovní neschopnosti.
- Tím je zajištěno, aby byl zaměstnanec **po celou dobu omluven ze zaměstnání z důvodu svého nepříznivého zdravotního stavu.** Existence navazující dočasné pracovní neschopnosti však **nemá žádný vliv na platnost případně doručené výpovědi,** podle doby jejího trvání ale může dojít k prodloužení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 53 odst. 2 ZP. Jak totiž vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000, pro účely zákazu výpovědi **je směrodatné to, kdy ošetřující lékař vydal rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nikoliv to, ke kterému dni účinky svého rozhodnutí vztáhl.**

## 6. ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A VÝKON FUNKCE REGULOVANÉ VEŘEJNOPRÁVNÍMI PŘEDPISY

- Zaměstnavatel zaměstnává **v pracovním poměru zaměstnance na pozici, která je současně funkcí podle veřejnoprávních předpisů,** např. „myslivecký hospodář“ podle zákona č. 449/2001 Sb., o myslivosti, ve znění pozdějších předpisů. V souladu s těmito veřejnoprávními předpisy je osoba do dané funkce **ustavována příslušným orgánem státní správy a může být tímto orgánem odvolána jen v případech stanovených zákonem.** Nelze ji však odvolat „z jakéhokoli důvodu“ na návrh osoby (zaměstnavatele), pro kterou tuto funkci vykonává.
- Může ve vztahu k uvedené pozici přijmout zaměstnavatel rozhodnutí o organizační změně, kterým zruší zmíněné pracovní místo a v návaznosti na to **dá dotyčnému zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro jeho nadbytečnost** ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) ZP? **Může pracovní poměr na základě takové výpovědi skončit, i když nezanikne výkon funkce dle veřejnoprávních předpisů?**

## Stanovisko

- Podle názoru Kolegia **je třeba odlišit veřejnoprávní a soukromoprávní rovinu popsané věci**. Samotný fakt, že k výkonu funkce upravené veřejnoprávním předpisem a obsazované na základě rozhodnutí orgánu státní správy dochází zcela, nebo částečně v rámci pracovního poměru, **neznamená, že by ze strany zaměstnavatele nebylo možné tento pracovní poměr rozvázat pro případnou nadbytečnost zaměstnance** ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) ZP.
- Skončení pracovního poměru **nevede ale ke skončení výkonu funkce jako takové**, protože ta **reprezentuje veřejný zájem** (k tomu viz třeba rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 12. 2014, sp. zn. 6 As 226/2014) **a není na existenci pracovního poměru nijak vázána**. Ve vztahu k výše zmíněnému mysliveckému hospodáři ostatně počítá právní úprava s tím, že k jeho odvolání orgánem státní správy může na návrh uživatele honitby dojít výhradně a jen tehdy, pokud při výkonu svých povinností porušil zákon.

## 7. POSOUZENÍ ODPRACOVANÉ DOBY JAKO PRÁCE PŘESČAS

- Zaměstnanec fakticky pracuje nad rámec rozvrhu směn a nad stanovenou týdenní pracovní dobu, **aniž by mu zaměstnavatel takovou práci nařídil, nebo ji předem, či dodatečně schválil, dokonce aniž by o ní zaměstnavatel vůbec věděl nebo v praxi mohl vědět**. Práci totiž koná zaměstnanec mimo prostory (pracoviště) zaměstnavatele, a pokud si zaměstnanec sám takovou práci nevykáže a v tomto ohledu neposkytne zaměstnavateli součinnost pro účely evidence pracovní doby, zaměstnavatel nemá reálnou šanci se o výkonu práce dozvědět. To může být umocněno i tím, že **jde o zaměstnance, který je na takové pozici a stupni řízení, kdy spíše sám koordinuje a organizuje práci svých podřízených, ale jemu práci nikdo takto organizovat a dávat za tímto účelem pokyny nemusí**.
- **Lze výše uvedenou práci považovat za práci přesčas**, a vzniká tak zaměstnanci dle ustanovení § 114 odst. 1 ZP právo na dosaženou mzdu a příplatek (případně po dohodě se zaměstnavatelem místo něho náhradní volno)?

## Stanovisko

- Definici práce přesčas obsahuje ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) ZP. Považuje za ni **práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem** nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konanou mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Z výše citované definice vyplývá, že **jedním ze znaků práce přesčas je to, že zaměstnavatel dal najevo potřebu takové práce, ať už tím, že ji zaměstnanci nařídil, nebo ji odsouhlasil** (dopředu, případně ex post, protože usoudil, že zaměstnanec tuto práci vykonat musel). Jinak tomu ani být nemůže, protože dle ustanovení § 2 odst. 1 ZP je závislá práce konána mj. podle pokynů zaměstnavatele. **Zaměstnanec sám si proto práci přesčas vytvářet nemůže**.

- Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 28. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4166/2015, dospěl k závěru, že souhlas zaměstnavatele s výkonem práce přesčas **může být udělen nejen výslovně (písemně nebo ústně), ale i mlčky (konkludentně)**. Za souhlas zaměstnavatele s výkonem přesčasové práce lze podle okolností případu pokládat dle dovolacího soudu i to, že **zaměstnavatel má vědomost o tom, že zaměstnanec „práci přesčas“ vykonává, aniž by mu dal příkaz k zastavení takové práce, a její výkon tak vezme na vědomí**. Jinak řečeno, pokud zaměstnanec práci „přes čas“ koná, zaměstnavatel to ví, přitom ji ale nepotřebuje, **je důležité to dát zaměstnanci najevo a další výkon takové práce mu zakázat**.
- V posuzovaném případě zaměstnavatel o tom, že zaměstnanec koná práci „navíc“, **nevěděl a vědět ani nemohl**, protože od zaměstnance o ní nedostal žádné informace (žádost o její případné odsouhlasení). Z tohoto důvodu nemohla být o takové práci vedena pochopitelně ani žádná evidence ve smyslu ustanovení § 96 ZP. Obrátí-li se posléze zaměstnanec na zaměstnavatele s tím, že konal práci přesčas a chce ji kompenzovat, **bude podle okolností záležet na zaměstnavateli, jestli zmíněnou práci jako přesčas vyhodnotí** (ex post její potřebu odsouhlasí). Kdyby zaměstnavatel takovou možnost neměl, **definiční znaky práce přesčas by se zcela vyprázdnily** a došlo by tím k zásadnímu narušení principu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, na kterém je výkon závislé práce v pracovněprávním vztahu postaven.

## 8. PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY A PRÁCE PŘESČAS

- Z popudu zaměstnavatele konal zaměstnanec v pružném rozvržení pracovní doby práci jak mimo základní pracovní dobu, tak mimo volitelnou pracovní dobu. **Jde o práci přesčas, nebo k takovému posouzení dojde až po skončení vyrovnávacího období** ve smyslu ustanovení § 85 odst. 4 a § 98 odst. 1 ZP? Může zaměstnavatel po zaměstnanci **požadovat, aby si takto odpracované hodiny „vyrovnal“ ve zbývajících částech vyrovnávacího období** (odpracoval o to méně hodin), a na jeho konci tak žádná práce nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, a tedy práce přesčas, vykázána nebyla?

### Stanovisko

- Posouzení práce přesčas u zaměstnance s pružným rozvržením pracovní doby je **dlouhodobě diskutabilní záležitostí**. Vedle definičních znaků práce přesčas dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) ZP totiž dle ustanovení § 98 odst. 1 ZP ještě platí, že se práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby **zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu**. Podstatou pružného rozvržení pracovní doby přitom je, že (stanovená) týdenní pracovní doba **musí být v průměru naplněna ve vyrovnávacím období** určeném zaměstnavatelem.

- Dle názoru Kolegia **neobstojí tvrzení, že u zaměstnance s pružným rozvržením pracovní doby nemůže práce přesčas vzniknout v průběhu vyrovnávacího období**, a že ji zaměstnavatel zjišťuje zásadně až po jeho uplynutí, to podle toho, zdali zaměstnanec odpracoval v průměru více, než činí jeho stanovená týdenní pracovní doba, a šlo současně o práci, kterou musel vykonat nad základní pracovní dobu.
- Je třeba si uvědomit, že **k naplnění průměrné týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období dochází primárně v úsecích základní pracovní doby a volitelné pracovní doby**, případně se tak děje ve vymezených případech přes průměrnou délku směny (viz ustanovení § 97 ZP) nebo délku směny určenou zaměstnavatelem v tzv. záložním rozvrhu pracovní doby (viz ustanovení § 85 odst. 5 a 6 ZP). Požaduje-li proto zaměstnavatel po zaměstnanci s tzv. plným pracovním úvazkem výkon práce **jak nad základní pracovní dobu, tak dokonce i mimo volitelnou pracovní dobu, má taková práce automaticky povahu práce přesčas**, protože přesahuje rámeček, který slouží k naplnění (stanovené) týdenní pracovní doby v průměru.
- S tímto vědomím **musejí zaměstnavatel i zaměstnanec k takto vykonané práci přistupovat**. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci takovou práci **náležitě kompenzovat** (dosaženou mzdou nebo platem za práci přesčas a odpovídající výší příplatku, případně po dohodě se zaměstnancem čerpáním náhradního volna namísto příplatku ke mzdě, resp. platu za práci přesčas) a zaměstnanec má povinnost **do konce vyrovnávacího období odpracovat takový počet hodin, aby došlo v průměru k naplnění jeho týdenní pracovní doby** (pochopitelně bez započtení zmíněných hodin práce přesčas).
- Z výše uvedeného vyplývá, že danou situaci **nelze řešit tak, že zaměstnavatel dobu práce přesčas automaticky zahrne do odpracované doby** pro účely naplnění průměrné týdenní pracovní doby a zaměstnanec do konce vyrovnávacího období **odpracuje v rámci volitelné pracovní doby o tolik hodin méně**. Tím by došlo k popření zmíněné práce jako práce přesčas a zaměstnanci by se za ni nedostalo příslušné kompenzace.

## 9. PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY A NÁHRADNÍ VOLNO ZA PRÁCI PŘESČAS

- Ve svém stanovisku č. XXI./6 ze dne 1. 2. 2017 připustilo Kolegium, že pokud zaměstnanec v pružném rozvržení pracovní doby vykoná práci přesčas, **může se dohodnout se zaměstnavatelem na tom, že za ni bude čerpat náhradní volno případně též ve volitelné části pracovní doby**. Ve smyslu ustanovení § 348 odst. 1 písm. c) ZP bude pak celá doba čerpání náhradního volna posouzena jako výkon práce pro účely naplnění průměrné týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období.
- Musí být taková dohoda sjednávána **pro každý jednotlivý případ čerpání náhradního volna, nebo ji lze uzavřít i jako dohodu rámcovou (natrvalo) například přímo v pracovní smlouvě?**

## Stanovisko

- Podle názoru Kolegia může být dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o možnosti čerpání náhradního volna za práci přesčas též ve volitelné části pružně rozvržené pracovní doby **uzavřena i jako dohoda rámcová, tj. do budoucna pro všechny případy, které za tímto účelem nastanou.**

## 10. PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY A PRACOVNÍ POHOTOVOST

- Zaměstnanec je zařazen **v pružném rozvržení pracovní doby. Lze s takovým zaměstnancem uzavřít dohodu o pracovní pohotovosti** dle ustanovení § 95 ZP? Pokud ano, **může být pracovní pohotovost držena v rámci volitelného úseku pracovní doby**, kdy zaměstnanec práci nevykonává?

## Stanovisko

- Také se zaměstnancem, kterému zaměstnavatel rozvrhl pracovní dobu pružně ve smyslu ustanovení § 85 ZP, **lze uzavřít dohodu o pracovní pohotovosti**. Ani u něho není totiž vyloučeno, že vznikne naléhavá potřeba výkonu práce nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn, a **zaměstnavatel chce, aby na to byl zaměstnanec připraven (na místě odlišném od pracovišť zaměstnavatele) a s touto variantou počítal.**
- Podle názoru Kolegia není důvod bránit tomu, aby dohoda o pracovní pohotovosti obsahovala **ujednání, že ji bude zaměstnanec držet rovněž ve volitelném úseku pracovní doby, ať už takový úsek základní pracovní době předchází, nebo na ni navazuje.** Tento závěr platí samozřejmě za předpokladu, že **ve volitelném úseku, kdy má pracovní pohotovost držet, zaměstnanec nekoná práci a nenachází se na pracovišti zaměstnavatele.** Typicky půjde zejména o situaci, kdy zaměstnanec ve volitelném úseku po skončení základní pracovní doby ukončil výkon práce (tj. skončila mu z jeho rozhodnutí směna) a opustil pracoviště zaměstnavatele. Nejdříve k tomuto okamžiku mu na základě dohody se zaměstnavatelem **začne běžet doba pracovní pohotovosti a zaměstnanci za ni přísluší odměna ve výši nejméně 10 % průměrného výdělků** dle ustanovení § 140 ZP.
- To, že zaměstnanec spojí svoji dobu odpočinku po skončení výkonu práce ve volitelném úseku se závazkem k pracovní pohotovosti, **ho nijak neomezuje v jeho právech vyplývajících z pružného rozvržení pracovní doby** (je na něm, kdy v rámci zaměstnavatelem nastavených volitelných úseků výkon práce ukončí, případně začne). Pokud by držení pracovní pohotovosti v těchto úsecích pracovní doby nebylo možné, zaměstnavatel by v případě potřeby práce byl nucen na to reagovat postupem dle ustanovení § 85 odst. 5 písm. f) ZP, a tedy **rozhodnout, že v daném dni se pružné rozvržení pracovní doby vůbec neuplatní.** Pro zaměstnance by tím pádem platil tzv. záložní rozvrh pracovní doby do pevně určených směn ve smyslu ustanovení § 85 odst. 6 ZP, čímž by ale ztratil flexibilitu, kterou mu pružné rozvržení pracovní doby jinak přináší.

## 11. SVÁTEK A NEKRÁCENÁ MĚSÍČNÍ MZDA VS. NÁHRADA MZDY

- Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší dle ustanovení § 115 odst. 3 ZP **náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku**. Je možné, aby zaměstnavatel poskytl zaměstnanci za tzv. placený svátek **nekrácenou měsíční mzdu** (nikoliv náhradu mzdy) v případě, že zaměstnanec pracuje ve směnném režimu a běžnou součástí jeho mzdy je **příplatek za noční práci** dle ustanovení § 116 ZP nebo **příplatek za odpolední směnu** přiznaný mu zaměstnavatelem?

### Stanovisko

- Povinnost zaměstnavatele dle ustanovení § 115 odst. 3 ZP poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části vzniká pouze v případě, že **zaměstnanci v důsledku svátku připadajícího na jeho směnu ušla mzda nebo její část**. V ostatních případech přísluší zaměstnanci **nekrácená mzda**, jak s tím ostatně terminologicky počítá ustanovení § 192 odst. 1 ZP co do poskytování náhrady mzdy za období prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti či karantény zaměstnance nebo ustanovení § 348 odst. 1 písm. d) ZP, které za dobu výkonu práce považuje též dobu, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek.
- Správný postup zaměstnavatele v případě tzv. placeného svátku se tedy musí **odvíjet od toho, jestli zaměstnanci ušla mzda nebo její část**. K výkladu pojmu „ušlá mzda“ se vyjádřil Nejvyšší správní soud, a to ve svém rozsudku ze dne 15. 6. 2021, sp. zn. 2 Ads 370/2019. Dovodil, že tento pojem „nečiní potíže v případech, kdy je zaměstnanec odměňován způsobem, který umožňuje přesnou kvantifikaci mzdy (jejích složek), o niž zaměstnanec v důsledku toho, že ve svátek nepracoval, přišel. Tak tomu je např. v situaci, **je-li zaměstnanec odměňován hodinovou či denní mzdou**“. Podle jmenovaného soudu je údajně „doktrinální výklad ustálen na tom, že je-li zaměstnanec odměňován za stanovené delší časové období **paušální mzdou** (typicky měsíční, případně čtvrtletní či roční), která se v důsledku svátku nekrátí, tj. **zaměstnanci je vyplácena mzda bez ohledu na počet odpracovaných dní v daném období**, v důsledku svátku zaměstnanci žádná mzda neušla“.
- S odkazem na **základní zásady pracovněprávních vztahů** dle ustanovení § 1a ZP, především pak zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance a spravedlivé odměňování zaměstnance, přijal Nejvyšší správní soud závěr, že **v pochybnostech** o tom, zda by zaměstnanec v čase, o nějž byl svátkem ukrácen, dokázal odměnu získat, případně, v jaké výši by taková odměna byla, je „**nutno přiklonit se k výkladu, že mzda (odměna) takovému zaměstnanci ušla**“.
- Kolegium má při respektování výše popsaných závěrů soudní judikatury za to, že aby bylo možné hovořit o „ušlé mzdě“, **musí to vyplývat ze způsobu, kterým je zaměstnanec za svoji práci odměňován**. Nelze přehlédnout, že právě o způsobu odměňování jako o primárním faktoru se zmiňuje např. ustanovení § 210 ZP, které dopadá na obdobnou situaci, kdy **zaměstnanec na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště stráví svoji směnu nebo její část jinak než plněním**

**pracovních úkolů** (typicky se přepravuje dopravním prostředkem). Tato doba je označena za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci „mzda nebo plat nekrátí. **Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku**“.

- Není pochyb, že je-li zaměstnanec odměňován za svoji práci zcela, nebo zčásti **hodinovou mzdou, úkolovou mzdou nebo provizní mzdou**, a v důsledku svátku nemohl konat práci, mzda nebo její část mu ušla a zaměstnavatel je povinen mu zaplatit náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. V případě, že **je mzda sjednána nebo stanovena (určena) jako měsíční** a zaměstnanci se jí dostává ve stejné výši za to, že v daném měsíci odpracuje počet hodin rozvržených mu zaměstnavatelem (případně za dohodnutých podmínek jím samým), pak svátek nehraje při tomto způsobu odměňování roli, **zaměstnanci nic neušlo a mzda se mu poskytuje jako nekrácená**.
- Na tom nemůže dle Kolegia **ničeho změnit ani fakt, že kdyby zaměstnanec v tzv. sváteční směně pracoval, příslušel by mu za výkon práce např. příplatek** za noční práci nebo příplatek za odpolední směnu. Uvedené příplatky **nejsou součástí způsobu odměňování zaměstnance a jejich podstatou je kompenzovat mu** (ať už na základě zákona, nebo ujednání v kolektivní smlouvě či ustanovení ve vnitřním předpisu jako benefit mzdové povahy) **ztěžující charakter konané práce**. Nekonal-li zaměstnanec práci, a nebyl tak vystaven tomuto ztěžujícími vlivu, **není důvod hovořit v daném případě o tom, že mu část mzdy v podobě těchto příplatků uchází**. Kdyby tomu tak bylo, režim nekrácené mzdy by se i při její měsíční formě týkal jen velice omezeného počtu zaměstnanců.
- Oporu pro závěr, že výše uvedené příplatky nepředstavují ušlou mzdu a nevedou automaticky k povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci za tzv. placený svátek náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, lze spatřovat i v tom, že **zaměstnancům odměňovaným platem se dle ustanovení § 135 odst. 1 ZP za stejnou dobu plat nekrátí, a to bez výjimky**. Přitom též mezi těmito zaměstnanci jsou jistě tací, kteří by – nebýt svátku – pracovali a vzniklo by jim právo na řadu zákonných příplatků, včetně třeba příplatku za noční práci. **U nich ale právní úprava s variantou náhrady platu vůbec nepočítá. Dle Kolegia je tomu proto, že plat se zaměstnanci stanoví zásadně jako měsíční** a jiný způsob odměňování ani nepřichází v úvahu.

## 12. DOPLATEK DO NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉHO PLATU A PLAT ZA PRÁCI PŘESČAS

- Pokud **zaměstnanec odměňovaný platem odpracuje přesčas**, pak mu dle ustanovení § 127 odst. 1 ZP přísluší za hodinu takové práce „**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 příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku“, pokud se nedohodl se zaměstnavatelem na

poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

- Jde-li o zaměstnance, jehož plat po odečtení zákonem vyjmenovaných složek **nedosahuje příslušné nejnižší měsíční úrovně zaručeného platu**, a zaměstnavatel je tak v souladu s ustanovením § 112 odst. 5 ZP povinen poskytnout mu **doplatek k platu ve výši rozdílu** mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručeného platu, **promítá se tato skutečnost nějak též do výše odměny zaměstnance za práci přesčas**? Jinak řečeno, má existence doplatku do nejnižší úrovně zaručeného platu přímý vliv na vyčíslení platu za práci přesčas a zaměstnavatel ho musí v tomto smyslu zohlednit?

### **Stanovisko**

- Zákoník práce vychází ve svém ustanovení § 112 odst. 2 z toho, že **plat nesmí být nižší než příslušná nejnižší měsíční úroveň zaručeného platu**. Účelem této právní úpravy je chránit odměnu za práci u zaměstnance v oblasti veřejných služeb a správy **minimální hranicí, pod kterou nesmí plat (po odečtení jeho složek uvedených v ustanovení § 112 odst. 5 ZP) klesnout**. Z tohoto důvodu je pak zaměstnavatel povinen k případnému doplatku do odpovídající nejnižší úrovně zaručeného platu.
- **Také za práci přesčas se zaměstnanci dostává plat**, ledaže by se dohodl se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna namísto platu za práci přesčas. Základní část platu za práci přesčas (bez příplatku) spojuje právní úprava se 4 složkami platu, totiž platovým tarifem, osobním příplatkem, zvláštním příplatkem a příplatkem za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Kdyby zaměstnavatel při vyčíslení této části platu za práci přesčas vycházel z toho, co má zaměstnanec na uvedených složkách stanoveno v platovém výměru, **aniž by přihlédl k tomu, že zaměstnanci přísluší doplatek do nejnižší úrovně zaručeného platu, byl by zaměstnanec takovým postupem poškozen**, neboť by mu za 1 hodinu práce přesčas náleželo na platu méně než za práci ve standardní směně (kdy mu přísluší doplatek do nejnižší úrovně zaručeného platu).
- To, že zaměstnanci náleží současně příplatek za práci přesčas (nebylo-li dohodnuto čerpání náhradního volna), je z tohoto pohledu irelevantní, protože **příplatek slouží k ocenění a kompenzaci toho, že zaměstnanec pracoval více, než měl**.
- Kolegium je toho názoru, že aby byl zaměstnanec spravedlivě odměněn za práci přesčas, **musí zaměstnavatel do výpočtu základní části platu za práci přesčas kalkulovat též poměrnou část doplatku do nejnižší úrovně zaručeného platu**, který je mu povinen poskytnout dle ustanovení § 112 odst. 5 ZP.

### 13. KOLIZE UJEDNÁNÍ V KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ S PŘEDPISY O ODMĚŇOVÁNÍ PLATEM

- **Je možné, aby kolektivní smlouva obsahovala ujednání, jehož prostřednictvím jsou oproti právní úpravě zpřísněny podmínky pro poskytování příslušné složky platu?** Např. dle ustanovení § 8 a Přílohy č. 5 skupina IV. bod 5 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, přísluší zaměstnanci **zvláštní příplatek** za práci spočívající v soustavném poskytování zdravotních služeb na operačních a porodních sálech, anesteziologickoresuscitačních odděleních a odděleních urgentního příjmu, jednotkách intenzivní péče nebo onkologických odděleních. **Kolektivní smlouva podmiňuje ovšem vznik práva na zvláštní příplatek ještě tím, že daný zaměstnanec musí být zařazen v nepřetržitém pracovním režimu.**

#### Stanovisko

- **Základní pravidla pro určení platu** vyplývají z ustanovení § 122 ZP. Z nich lze dovodit, že zaměstnavatel musí postupovat v poměrně přísných mantinelech daných zákonem, prováděcím nařízením vlády a **v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu.** Plat přitom není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.
- Možnost sjednání podmínek pro odměňování platem v kolektivní smlouvě, v jejichž důsledku by se zaměstnanci mohlo dostat na platu méně, než by mu příslušelo jinak podle zákona a prováděcího nařízení vlády č. 341/2017 Sb., spojuje právní úprava **výhradně s institutem zvláštního způsobu určení platového tarifu** dle ustanovení § 6 odst. 1 zmíněného nařízení vlády. Zaměstnavatel může určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy zaměstnanci zařazenému do první až páté platové třídy, nebo šesté a vyšší platové třídy, který vykonává umělecké, uměleckotechnické, uměleckopedagogické práce, činnost sportovce nebo trenéra, nebo práci výkonného letce, pokud okruh zaměstnanců, jichž se tento způsob určení platového tarifu týká, a **pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy sjedná v kolektivní smlouvě nebo stanoví vnitřním předpisem.**
- Ve vztahu ke zvláštnímu příplatku právní úprava nic takového nepřipouští. Jinak řečeno, **kolektivní smlouva nesmí vznik práva zaměstnance na tento příplatek podmiňovat něčím, s čím zákon nebo prováděcí nařízení vlády v daném případě nepočítají** (v posuzovaném případě povahou pracovního režimu, do kterého je zaměstnanec zařazen). S ohledem na ustanovení § 23 odst. 1 ZP, dle kterého se k ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, nepřihlíží, **nemůže taková úprava v kolektivní smlouvě obstát, nemá žádné právní účinky a právo na zvláštní příplatek nesmí zaměstnavatel zaměstnanci s odkazem na kolektivní smlouvu odepřít.**

- Pro opačný závěr **nelze argumentovat ani specifickým charakterem kolektivní smlouvy**. Jak se vyjádřil Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 13. 2. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2244/2018, i když kolektivní smlouvu „lze v širším smyslu považovat za pramen práva (kolektivní smlouva tu plní funkci právního předpisu), **povahu zákona jí přiznávat nelze** (přes normativní povahu některých ujednání se stále jedná jen o specifický smluvní institut soukromoprávního charakteru)“.

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