

1. DOHODA MIMO RÁMEC KOLEKTIVNÍ SMLOUVY A VÍCE ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

- **Lze právní úpravu obsaženou v ustanovení § 24 odst. 3 až 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), týkající se situace, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, aplikovat jen na proces uzavření kolektivní smlouvy, nebo je možné stejný postup použít též na uzavření jiné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací mimo rámec kolektivní smlouvy** (např. dle ustanovení § 39 odst. 4 ZP ve vztahu k pracovním poměrům na dobu určitou nebo dle ustanovení § 209 odst. 2 ZP pro účely tzv. částečné nezaměstnanosti)?

Stanovisko

- Kolegium má za to, že **použití právní úpravy obsažené v ustanovení § 24 odst. 3 až 7 ZP na jiné případy, než je proces uzavření kolektivní smlouvy, možné není**. Tam uvedené řešení, reagující na to, že se odborové organizace působící u zaměstnavatele neshodnou na společném postupu (nejsou ve vzájemné shodě), **spojuje zákon výhradně a jen s procesem uzavření kolektivní smlouvy a vyjadřuje tím její specifičnost**.
- V případě jiných dohod, jejichž smluvní stranou má být vedle zaměstnavatele odborová organizace, je nutné při existenci více odborových organizací působících u zaměstnavatele **postupovat podle ustanovení § 286 odst. 5 ZP a dosáhnout jejich společné vůle, ledaže by s nimi bylo dohodnuto jinak**.

2. FKSP A SPOLUROZHODOVÁNÍ S ODBOROVOU ORGANIZACÍ

- Dle ustanovení § 225 ZP „zaměstnavatel, který podle zvláštního právního předpisu vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, **spolurozhoduje s odborovou organizací o přidělu do tohoto fondu a o jeho čerpání**“. V poznámce pod čarou je co do zvláštního právního předpisu odkázáno na **vyhlášku č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb**, ve znění pozdějších předpisů, která však byla v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů **ke dni 1. 1. 2024 zrušena zákonem č. 349/2023 Sb.**
- V praxi se objevil názor, že **v důsledku zrušení této vyhlášky už nemá odborová organizace v dané záležitosti právo spolurozhodovat**, ale zaměstnavatel s ní musí své rozhodnutí o přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“) a o jeho čerpání v souladu s ustanovením § 287 odst. 1 písm. g) ZP **toliko projednat**. Má tento názor opodstatnění?

Stanovisko

- Takový názor je dle Kolegia **nutné odmítnout**. Kromě toho, že obsah poznámky pod čarou není určující (nemá normativní povahu), tak vyhláška č. 114/2002 Sb. **nebyla ve skutečnosti právním předpisem, který by zakládal povinnost vybraných zaměstnavatelů vytvářet FKSP**. Předmětem její úpravy byla toliko výše tvorby FKSP a hospodaření s ním. Konkrétní povinnost k vytvoření FKSP plyne pro příslušné zaměstnavatele **přímo ze zvláštního zákona** – např. pro organizační složky státu jde o ustanovení § 48 odst. 1 písm. b) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.
- Na podporu závěru, že o přidělu do FKSP a o jeho čerpání **zaměstnavatel nadále spolurozhoduje s odborovou organizací, která u něho působí**, lze odkázat též na **metodický materiál Ministerstva financí** ze dne 21. 12. 2023, který byl publikován na jeho webových stránkách a jehož účelem je zajištění jednotného postupu při tvorbě a hospodaření s FKSP. V tomto materiálu je výslovně uvedeno, že i po změně právní úpravy (zrušení předmětné vyhlášky) **zůstává povinností zaměstnavatele respektovat pravomoc odborové organizace spolurozhodovat ve smyslu ustanovení § 225 ZP**.

3. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A PŘEMĚNA OBCHODNÍ KORPORACE

- Odborová organizace předloží zaměstnavateli návrh kolektivní smlouvy. O tomto návrhu se začne kolektivně vyjednávat. **V průběhu kolektivního vyjednávání dojde k některé z forem přeměny zaměstnavatele jako obchodní společnosti** (zaměstnavatel např. fúzuje s jinou obchodní společností). **Mění tato skutečnost něco na dosavadním kolektivním vyjednávání a na počítání lhůt dle zákona o kolektivním vyjednávání?**

Stanovisko

- Jak vyplývá z ustanovení § 174 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a rovněž tak z ustanovení § 1 odst. 2 zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů, **základními způsoby přeměny obchodní společnosti jako právnické osoby je její fúze nebo rozdělení**. Oba tyto případy se přitom považují za převod činnosti zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2 ZP, v jehož důsledku **přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele**; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

- Účelem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je **zabezpečit kontinuální trvání pracovněprávních vztahů zaměstnanců**, kteří jsou přechodem práv a povinností dotčeni. Pracovní poměr (popřípadě jiný pracovněprávní vztah) při přechodu práv a povinností nekončí, naopak nadále trvá. **Co se mění, je subjekt zaměstnavatele.**
- **Princip continuity se vztahuje též na proces kolektivního vyjednávání** mezi dosavadním zaměstnavatelem a odborovou organizací, která u něho působí. Jak se bude tento proces u přejímajícího zaměstnavatele dále vyvíjet, záleží dle Kolegia na tom, **o jakou konkrétní formu přeměny obchodní společnosti jde** (jestli to např. v případě fúze bude splynutí, nebo sloučení), **zdali u přejímajícího zaměstnavatele působí též odborová organizace** (což by vedlo k situaci, že u přejímajícího zaměstnavatele bude působit více odborových organizací a jejich vystupování a jednání v rámci kolektivního vyjednávání by mělo probíhat ve vzájemné shodě), **popř. je u něho dokonce uzavřena kolektivní smlouva** (pak to znamená, že kolektivní smlouva již existuje a tomu by mělo být uzpůsobeno i kolektivní vyjednávání, které probíhalo u dosavadního zaměstnavatele).

4. SPOR O PLNĚNÍ ZÁVAZKŮ Z KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

- Z ustanovení § 13 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZKV“), vyplývá, že pokud se zaměstnavatel a odborová organizace v rámci kolektivního vyjednávání nedohodnou na osobě rozhodce a jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, nebo **o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, určí rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců** na návrh kterékoliv ze smluvních stran Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále též „MPSV“).
- Co rozumět v daném kontextu slovním spojením „nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy“? Měl jím zákonodárce na mysli „**spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům**“ ve smyslu ustanovení § 10 ZKV, nebo lze určit rozhodce na žádost jedné ze stran i v případě, kdy strany kolektivní smlouvy vedou **spor o plnění závazků z normativní části kolektivní smlouvy, tedy spor o individuální práva plynoucí z kolektivní smlouvy**? Nebo takové spory přísluší rozhodovat pouze soudům?

Stanovisko

- Je třeba si uvědomit, že řízení před rozhodcem je jednou z možných fází **procesu vedoucího křešení kolektivního sporu** mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Jestliže kolektivní spor je v ustanovení § 10 ZKV vymezen jako spor o uzavření kolektivní smlouvy a spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, **je nutné v tomto kontextu vykládat rovněž slovní spojení „spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy“.**

- Tomu ostatně odpovídá též materiál MPSV publikovaný na jeho webových stránkách a nazvaný „**Postup v řízení o určení rozhodce podle § 13 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání**“. V něm dotčené ministerstvo uvádí, že z návrhu na určení rozhodce musí být patrné, které věci se týká, konkrétně zda jde o spor o uzavření kolektivní smlouvy, nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.
- Že řízení před rozhodcem **nemůže vést k řešení sporu o individuální práva plynoucí zaměstnancům z kolektivní smlouvy**, vyplývá rovněž z ustanovení § 25 odst. 4 ZP, dle kterého „práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr“. Spory o individuální práva plynoucí zaměstnancům z kolektivní smlouvy rozhodují proto **primárně soudy, v omezeném rozsahu pak přichází v úvahu rozhodčí řízení** ve smyslu zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů.

5. SOUVISLOSTI S ELEKTRONIZACÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH PÍSEMNOSTÍ

- Dojde-li k uzavření pracovní smlouvy nebo jiné dohody uvedené v ustanovení § 21 ZP prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na **elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil**. Pro elektronické doručování písemností vyjmenovaných v ustanovení § 334 ZP (s alternativním postupem pro mzdový výměr a platový výměr) předepisuje pak zákoník práce ve svém ustanovení § 335, aby zaměstnanec k tomuto způsobu doručování udělil **souhlas v samostatném písemném prohlášení a v něm také uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele**.
- **Lze spojit** (mít na jedné listině či v jednom elektronickém dokumentu) **samostatné písemné prohlášení zaměstnance** ohledně udělení souhlasu s elektronickým doručováním pracovněprávních písemností dle ustanovení § 335 odst. 1 ZP **se sdělením elektronické adresy pro zasílání vyhotovení elektronicky uzavřené smlouvy (dohody)** podle ustanovení § 21 ZP?

Stanovisko

- Pro zaslání vyhotovení elektronicky uzavřené smlouvy (dohody) dle ustanovení § 21 ZP, stejně jako pro doručení příslušné písemnosti zaměstnanci dle ustanovení § 335 ZP připouští právní úprava výhradně a jen **elektronickou adresu, která není v dispozici zaměstnavatele a kterou zaměstnanec zaměstnavateli pro daný účel sdělil**.
- Podle názoru Kolegia není důvod bránit tomu, aby zaměstnanec **uvedl elektronickou adresu na jednom dokumentu pro oba účely zároveň**. Takový postup nijak **nezpochybňuje samostatnost písemného prohlášení**, jímž zaměstnanec dle ustanovení § 335 odst. 1 ZP vyjadřuje souhlas s doručováním písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Parametr samostatnosti

takového prohlášení nutno totiž vykládat jako jeho nezávislost na jiném právním jednání, jehož prostřednictvím by se zaměstnanec k něčemu zavazoval (typicky na pracovní smlouvě). Uvedením elektronické adresy na jednom dokumentu **není ovlivněno ani právo zaměstnance předmětný souhlas odvolat**, ať už zcela, nebo jen pro určitý druh těchto písemností.

6. KOMBINACE SMLUVNÍHO A ZÁKONNÉHO PRODLOUŽENÍ ZKUŠEBNÍ DOBY

- Zaměstnavateli a zaměstnanci je v ustanovení § 35 odst. 4 ZP umožněno, aby v mezích daných právní úpravou **zkušební dobu za jejího trvání dodatečně písemnou dohodou prodloužili**. Lze takovou dohodu uzavřít **v části zkušební doby, která nastala na základě jejího prodloužení ze zákona** dle ustanovení § 35 odst. 5 ZP, tj. o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce?
- **Uvedeno na příkladu:** Pracovní poměr vznikl dne 1. 9. 2025, zkušební doba s řadovým zaměstnancem byla sjednána v délce 3 měsíců a skončila by dne 30. 11. 2025. Během této doby zaměstnanec, který pracuje ve směnách rozvržených do standardního pětidenního pracovní týdne od pondělí do pátku, zameškal z výše uvedených důvodů celkem **6 směn. Zkušební doba se mu tudíž ze zákona prodloužila o stejný počet pracovních dnů do 8. 12. 2025**. Je možné, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec např. **dne 5. 12. 2025 písemně dohodli na prodloužení zkušební doby z původně sjednaných 3 měsíců na 4 měsíce**, což je maximální sjednaná délka dle ustanovení § 35 odst. 2 písm. a) ZP?
- Pokud ano, znamená to, že **se prodloužení zkušební doby ze zákona posoudí znovu až po skončení její nově sjednané délky** (tj. ve výše uvedeném případě se bude 6 zameškaných pracovních dnů napočítávat až po skončení smluvně prodloužené zkušební doby)?

Stanovisko

- Zákon vyžaduje, aby k případnému smluvnímu prodloužení zkušební doby došlo zásadně za jejího trvání. Tato podmínka bude splněna **i v případě, že k dohodě o takovém prodloužení přistoupí zaměstnavatel se zaměstnancem v té části zkušební doby, o kterou se prodloužila ze zákona** dle ustanovení § 35 odst. 5 ZP. Jinak řečeno, smluvnímu prodloužení zkušební doby nebrání samotný fakt, že uplynula doba, na kterou byla zkušební doba původně sjednána (v daném případě do 30. 11. 2025), **důležité je, že v důsledku prodloužení ze zákona zkušební doba ještě trvá**.
- Dojde-li k výše popsanému případu, je dle názoru Kolegia skutečně **nutné znovu posoudit prodloužení zkušební doby ze zákona** (princip „napočítávání“ zameškaných pracovních dnů). Maximální délka sjednané zkušební doby je totiž konstruována jako **kontinuální doba plynoucí ode dne vzniku pracovního poměru**. Smluvní prodloužení zkušební doby není proto možné realizovat tím způsobem, že by

se o dodatečně sjednanou dobu prodloužila zkušební doba až ode dne, kdy končí její zákonné prodloužení.

- Vztaženo k výše popsanému případu: Pokud se smluvní strany pracovního poměru dne 5. 12. 2025 dohodnou na prodloužení zkušební doby o 1 měsíc, pak to znamená, že **její sjednaná délka trvá nově do 31. 12. 2025**. Od tohoto data započne prodloužení zkušební doby ze zákona o 6 zameškaných pracovních dnů, a **zkušební doba tak skončí dne 8. 1. 2026** (svátek dne 1. 1. 2026 se do prodloužení započítává).

7. PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU TZV. ZÁSTUPU

- Dle ustanovení § 39 odst. 2 ZP může být pracovní poměr na dobu určitou sjednáván bez omezení počtu opakování (tj. více než třikrát), **jde-li o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené podle ustanovení § 217 odst. 5 ZP**.
- Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem „A“ sjedná tzv. zástup za zaměstnance „B“, přičemž do sjednané doby trvání pracovního poměru zahrne též překážku v práci, která nespadá do výše uvedeného výčtu, **lze uvažovat o použití výjimky z počtu „pokusů“ v případě, že předmětná překážka v práci nakonec nenastane** (např. doba trvání pracovního poměru bude spojena rovněž s čerpáním neplaceného volna po skončení rodičovské dovolené, ale zaměstnanec „B“ o něho nepožádá a vrátí se zpět do zaměstnání)?

Stanovisko

- Posouzení toho, zdali jde, nebo nejde o výjimku z počtu „pokusů“ z důvodu náhrady za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené podle ustanovení § 217 odst. 5 ZP, se váže zásadně **k okamžiku, kdy byla doba trvání pracovního poměru sjednána**. Od začátku musí být totiž zřejmé, jestli jde o pracovní poměr na dobu určitou v režimu této výjimky, nebo ne.
- Pokud proto smluvní strany pracovního poměru učiní součástí doby trvání pracovního poměru **dobu překážky v práci, s níž právní úprava pro účely zmíněné výjimky nepočítá** (v daném případě neplacené volno), **o výjimku dle Kolegia nejde, přičemž roli nemůže hrát ani to, že tato překážka v práci nakonec nenastane**. Kdyby tomu tak totiž bylo, uplatnění uvedené výjimky by bylo odvislé až od toho, jak se rozhodne zastupovaný zaměstnanec a jestli žádosti o neplacené volno zaměstnavatel vyhoví.

8. PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ ZAMĚSTNANCE PO SKONČENÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI

- Dle ustanovení § 47 odst. 1 ZP **je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště**, nastoupí-li zaměstnanec do práce po skončení vybraných překážek v práci (jde o tzv. garanci stejné židle). Dle druhého odstavce téhož ustanovení zákona pak platí, že pokud **původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno**, je zaměstnavatel povinen zaměstnance zařadit podle pracovní smlouvy.

- **Bylo-li původní pracoviště zrušeno**, ale na jiném pracovišti zaměstnavatele v rámci sjednaného místa výkonu práce **existují činnosti odpovídající původní práci, je zaměstnavatel povinen zaměstnance na tuto práci po skončení překážky v práci zařadit**, nebo se může pohybovat v celé šíři druhu práce dle pracovní smlouvy, protože zaměstnanec žádnou garanci dle ustanovení § 47 ZP už nemá?

Stanovisko

- Tzv. garance stejné židle je postavena na **možnosti zaměstnavatele přidělovat navráťivšímu se zaměstnanci konkrétní práci na konkrétním pracovišti**, jak tomu bylo před tím, než zaměstnanec nastoupil na zákonem vyjmenovanou překážku v práci. V případě, že zaměstnavatel tuto možnost pozbyde (tj. buď původní práce odpadla, nebo původní pracoviště bylo zrušeno, popř. nelze naplnit dokonce ani jeden z těchto parametrů), **povinnost garantovat zaměstnanci „stejnou židli“ již zaměstnavatel nemá** a na uvedený případ se ustanovení § 47 ZP nepoužije.
- Pokud bylo proto zrušeno původní pracoviště zaměstnavatele, avšak činnost odpovídající původní práci je nadále vykonávána v rámci jiného pracoviště (např. došlo k pouhému přesunu pracoviště), zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci na tomto jiném pracovišti původní práci, resp. **při zařazení zaměstnance po skončení překážky v práci se pohybuje v celé šíři druhu práce a místa výkonu práce sjednaných v pracovní smlouvě**. Stejně tak v případě odpadnutí původní práce na původním pracovišti nelze dovodit povinnost zaměstnavatele přidělovat navráťivšímu se zaměstnanci odlišnou práci na původním pracovišti, anebo práci odpovídající původní práci na jiném pracovišti.

9. OKAMŽIK (DEN) SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- Jedním ze způsobů rozvázání pracovního poměru je jeho okamžité zrušení (zaměstnavatelem i zaměstnancem). **Kdy pracovní poměr na základě takového právního jednání končí – již okamžikem řádného doručení písemnosti druhé smluvní straně, nebo až s koncem dne, v němž k doručení došlo?**

Stanovisko

- Z názvu i povahy rozvazovacího právního jednání spočívajícího v okamžitém zrušení pracovního poměru vyplývá, že na jeho základě **končí pracovní poměr okamžikem doručení písemnosti druhé smluvní straně**. I kdyby proto došlo k předmětnému doručení během směny zaměstnance, nemá zaměstnavatel již povinnost přidělovat zaměstnanci sjednanou práci, stejně jako není zaměstnanec povinen takovou práci dále konat, protože pracovněprávní vztah mezi nimi skončil.
- Okamžité zrušení pracovního poměru, ať už ze strany zaměstnavatele, nebo ze strany zaměstnance, je v ustanoveních § 55 odst. 1 a § 56 odst. 1 ZP **postaveno na striktních důvodech, které představují významný zásah do vzájemné důvěry mezi smluvními stranami pracovního poměru a které odůvodňují jeho rychlé skončení** [jde např.

o porušení pracovních povinností („pracovní kázně“) zaměstnancem tou vůbec nejvyšší intenzitou, tj. zvláště hrubým způsobem, nebo o nesplnění povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odměnu za práci nebo její náhradu, a to ani do 15 dnů po uplynutí období splatnosti]. Podle Kolegia by proto bylo **proti smyslu okamžitého zrušení pracovního poměru**, kdyby i přes existenci těchto důvodů trvala po doručení písemnosti o tom druhé smluvní straně povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci a tomu odpovídající povinnost zaměstnance ji konat.

- Nelze přehlédnout, že novelou zákoníku práce s účinností od 1. 6. 2025 (zákonem č. 120/2025 Sb.) byl v ustanoveních § 334a a § 336 ZP o doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci, resp. v ustanovení § 337 ZP o doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli, **nahrazen pojem „den“ pojmem „okamžik“**. Důvodová zpráva k návrhu novely k tomu uvádí, že účelem této změny je **přesněji určit moment, kdy doručovaná písemnost působí právní účinky vůči zaměstnanci (zaměstnavateli)**. Ve vztahu k okamžitému zrušení spočívá tento právní účinek přímo ve skončení pracovního poměru jako takového.

10. NÁHRADA MZDY (PLATU) PŘI OKAMŽITÉM ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

- Pokud zaměstnanec okamžitě zruší pracovní poměr, přísluší mu dle ustanovení § 56 odst. 2 ZP **náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného měsíčního výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby**. Kolegium se zabývalo v této souvislosti dvěma otázkami:
 1. **Co rozumět délkou výpovědní doby** pro výše uvedený účel, když po novele zákoníku práce s účinností od 1. 6. 2025 platí, že výpovědní doba činí **nejméně 2 měsíce**, ale v případě výpovědi dané zaměstnanci z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. f) až h) ZP představuje její délka **nejméně 1 měsíc**?
 2. Přistoupí-li k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou, přičemž se tak stane např. **týden před koncem sjednané doby trvání pracovního poměru**, platí i v tomto případě, že mu náhrada mzdy nebo platu náleží **za (celou) výpovědní dobu, nebo jen za tu její část, která zbývá do uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru**?

Stanovisko

- K jednotlivým otázkám **se Kolegium vyjádřilo následovně**:
 1. **Není jediného důvodu, aby se pro účely náhrady mzdy nebo platu ve smyslu ustanovení § 56 odst. 2 ZP kalkulovalo s výpovědní dobou v délce 1 měsíce**. Obecná výpovědní doba činí dle ustanovení § 51 odst. 2 ZP pořád (nejméně) 2 měsíce a výpovědní doba v délce 1 měsíce je z tohoto pravidla výjimkou. Navíc ji právní úprava spojuje **výhradně a jen s výpovědními důvody ze strany zaměstnavatele, které reflektují „problém“ na straně zaměstnance**, ať už jde např. o jeho neuspokojivé pracovní výsledky, nebo o porušení pracovních povinností.

2. Byť by zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, mohl zanedlouho poté skončit pracovní poměr např. uplynutím sjednané doby, nic to dle Kolegia nemění na tom, že **se mu v této souvislosti dostane dle ustanovení § 56 odst. 2 ZP náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající (celé) délce výpovědní doby 2 měsíce** (pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem dle ustanovení § 51 odst. 3 ZP sjednali delší výpovědní dobu, přísluší zaměstnanci náhrada odpovídající této prodloužené výpovědní době).

Zmíněná náhrada **není totiž co do své podstaty ekvivalentem mzdy nebo platu, které by si mohl zaměstnanec vydělat**, nebýt důvodu na straně zaměstnavatele, pro který zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr (nejde o obdobu náhrady mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru dle ustanovení § 69 odst. 1 ZP). **Funguje spíše jako sankce pro zaměstnavatele a finanční kompenzace zaměstnanci za to, že pro porušení povinnosti zaměstnavatele** (převést zaměstnance v zákonem stanovené lhůtě na jinou pro něho vhodnou práci, resp. vyplatit mu nejpozději do 15 dnů po uplynutí období splatnosti příslušná plnění) **rozvázal pracovní poměr okamžitě**. Ostatně do konce roku 2011 přiznávala právní úprava zaměstnanci ve stejné situaci právo na odstupné, které má typicky kompenzační charakter.

11. DÉLKA STANOVENÉ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY

- Dle ustanovení § 79 odst. 1 a 2 ZP se délka stanovené týdenní pracovní doby (tzv. plného pracovního úvazku) odvozuje až na výjimky **od pracovního režimu, do kterého je zaměstnanec zařazen**. Jak dlouhou stanovenou týdenní pracovní dobu mají zaměstnanci, kteří svojí prací zajišťují nepřetržitý provoz zaměstnavatele (24 hodin denně po 7 dnů v týdnu), přičemž jedna skupina zaměstnanců pracuje **výhradně v nočních směnách** (např. od 19:00 do 7:00 hodin) a druhá skupina zaměstnanců koná práci **jen v denních směnách** (např. od 7:00 do 19:00 hodin) **a v rámci provozu se nijak nestřídají?**

Stanovisko

- V definičním ustanovení § 78 odst. 1 ZP jsou dvousměnný, vícesměnný nebo nepřetržitý pracovní režim charakterizovány tím, že **se v nich zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 a více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích**. Výjimku představuje dle ustanovení § 78 odst. 2 ZP situace, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn po dobu delší 1 hodiny, pak jde vždy o jednosměnný pracovní režim.
- Samotný fakt, že se zaměstnanec svojí prací podílí na zajištění nepřetržitého provozu zaměstnavatele, tj. provozu, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu, **neznamená, že jeho pracovní režim nutno vyhodnotit jako nepřetržitý pracovní režim se stanovenou týdenní pracovní dobou v délce 37,5 hodiny** ve smyslu ustanovení § 79 odst. 2 písm. b) ZP. Pokud se zaměstnanec v tomto provozu vzájemně pravidelně nestřídá s jinými zaměstnanci alespoň ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (např. pracuje výhradně a jen v denních směnách, nebo

naopak koná práci toliko v nočních směnách), pak **jde u něho o jednosměnný pracovní režim se stanovenou týdenní pracovní dobou v délce 40 hodin.**

12. BEZHOTOVOSTNÍ VÝPLATA MZDY (PLATU)

- Primárním způsobem výplaty mzdy (platu) je její **bezhotovostní převod na platební účet určený zaměstnancem**. Dle ustanovení § 142 odst. 4 ZP nicméně platí, že vyjádří-li zaměstnanec se způsobem výplaty na platební účet **písemný nesouhlas, nebo neposkytne-li k němu potřebnou součinnost, anebo nemá platební účet zřízen**, vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci mzdu nebo plat **v hotovosti v pracovní době a na pracovišti**, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty.
- Lze v pracovní smlouvě sjednat, že mzda nebo plat **budou vypláceny výhradně jen bezhotovostně**, tj. se dohodnout na tom, že zaměstnanec nemůže vyjádřit písemný nesouhlas s tímto způsobem výplaty, a **vyloučit tak výplatu této odměny za práci v hotovosti?**

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia **taková dohoda možná není**. Zaměstnanci svědčí **výslovné právo odmítnout bezhotovostní výplatu mzdy (platu)**, ať už tak učiní přímo písemným vyjádřením, nebo to vyplýne nepřímě z jeho chování (neposkytnutí součinnosti, resp. absence platebního účtu, na který by bylo možné mu výplatu bezhotovostně vyplácet).
- Dohodou o vyloučení jiné než bezhotovostní výplaty mzdy (platu) **by se zaměstnanec vzdal svého práva, které mu zákoník práce poskytuje**, a ve smyslu ustanovení § 4a odst. 4 ZP **by se k takovému jednání vůbec nepřihlíželo** (nemělo by žádných právních účinků).

13. MIMOŘÁDNÁ CESTA A PRÁVO NA CESTOVNÍ NÁHRADY

- Dle ustanovení § 152 písm. c) ZP se cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, rozumí **výdaje, které vzniknou zaměstnanci při mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště**. Typicky jde o práci přesčas např. v sobotu, má-li zaměstnanec rozvrženy směny pouze na pondělí až pátek, nebo práce během pracovní pohotovosti.
- Náleží tomuto zaměstnanci co do cestovních náhrad **pouze náhrada jízdních výdajů** dle ustanovení § 157 a násl. ZP, resp. ustanovení § 175 a násl. ZP, **anebo též stravné, pokud splní podmínky** dle ustanovení § 163 a násl. ZP, resp. ustanovení § 176 a násl. ZP.

Stanovisko

- Dle ustanovení § 156 odst. 2 ZP se i mimořádná cesta zaměstnance v souvislosti s jeho výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště **považuje pro účely cestovních náhrad za pracovní cestu**. Protože jde o pracovní cestu, a tedy o cestu za účelem výkonu práce, nemůže doba trvání této pracovní cesty zahrnovat jen přepravu zaměstnance z místa, kde se nachází, do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, ale **též samotnou dobu výkonu práce požadované zaměstnavatelem**, a pochopitelně rovněž cestu zpět.
- Dosáhne-li proto celková doba trvání výše uvedené pracovní cesty **alespoň 5 hodin**, vznikne zaměstnanci **právo na stravné určené k úhradě jeho zvýšených stravovacích výdajů**.

14. UZAVŘENÍ MANŽELSTVÍ (PARTNERSTVÍ) A PRÁVO NA PRACOVNÍ VOLNO

- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., o jiných důležitých osobních překážkách v práci, ve znění pozdějších předpisů, přiznává zaměstnanci **právo na pracovní volno mj. v souvislosti s uzavřením manželství nebo partnerství**. Je podmínkou vzniku takového práva, **aby svatební obřad proběhl za existence téhož pracovněprávního vztahu?**
- **Uvedeno na příkladu:** Zaměstnanec končí pracovní poměr ve čtvrtek a následující sobotu se bude ženit. Může na základě své žádosti **čerpat např. v poslední den trvání tohoto pracovněprávního vztahu 1 den pracovního volna k zařazení věcí spojených se svatbou?**

Stanovisko

- V souvislosti s uzavřením manželství (partnerství) je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci **2 dny pracovního volna, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu**.
- Pokud jde o pracovní volno, které zaměstnanec **čerpá v den svatebního obřadu**, protože připadá na jeho pracovní den, pracovní volno mu pochopitelně přísluší od zaměstnavatele, u kterého je v tento den v pracovněprávním vztahu. Co se ale týče **pracovního volna, jehož načasování si určuje zaměstnanec sám** na dobu před, nebo po svatebním obřadu (v přiměřené časové návaznosti na něho a k úkonům, které jsou s ním účelově spojeny), **není vyloučeno, aby zaměstnanec čerpal toto pracovní volno i v případě, kdy svatební obřad proběhl, nebo proběhne mimo dobu trvání pracovněprávního vztahu** (a třeba i během pracovněprávního vztahu u jiného zaměstnavatele).
- Opačný závěr by **popíral smysl pracovního volna** a u některých dalších jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, vyjmenovaných v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., by působil zcela absurdně. Tvrdit např., že když k úmrtí rodinného příslušníka zaměstnance dojde mimo existenci jeho

pracovněprávního vztahu, tak již nepřichází v úvahu čerpání pracovního volna s úmrtím spojeného, **je zcela nepřijatelné.**

- Ve výše popsaném příkladu to znamená, že byť zaměstnanci končí ve čtvrtek pracovněprávní vztah a ženit se bude až v sobotu, **může na základě své žádosti čerpat ve čtvrtek v návaznosti na nadcházející uzavření manželství pracovní volno.**

15. PRACOVNÍ ÚRAZ U JINÉHO ZAMĚSTNAVATELE A PRÁVO NA DOVOLENOU

- Zaměstnanec je zaměstnán **souběžně u dvou různých zaměstnavatelů. V pracovním poměru k jednomu z nich se mu přihodí pracovní úraz** a v důsledku toho je uznán za dočasně neschopného též práce, kterou má konat pro druhého zaměstnavatele.
- **Jak má tento druhý zaměstnavatel přistoupit k posouzení práva zaměstnance na dovolenou?** Lze pro tento účel považovat dočasnou pracovní neschopnost ve smyslu ustanovení § 216 odst. 2 písm. a) ZP **v plném rozsahu za výkon práce**, protože byla zapříčiněna pracovním úrazem, **nebo jde o tzv. částečně započitatelnou překážku v práci na straně zaměstnance** (do odpracované doby pro účely dovolené se za podmínky uvedené v ustanovení § 216 odst. 3 ZP zahrne maximálně v rozsahu do 20násobku týdenní pracovní doby zaměstnance), protože k pracovnímu úrazu došlo u jiného zaměstnavatele?

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia bude mít pracovní úraz vliv na povahu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance pro účely dovolené **jen v tom pracovněprávním vztahu, na jehož základě konal zaměstnanec práci, při které k pracovnímu úrazu došlo.** Pokud jde tedy o právo zaměstnance na dovolenou **v dalším (souběžném) pracovněprávním vztahu u jiného zaměstnavatele, bude dočasná pracovní neschopnost posouzena standardně jako tzv. částečně započitatelná překážka v práci** ve smyslu ustanovení § 216 odst. 2 písm. a) a odst. 3 ZP.
- Výše uvedený závěr **neovlivňuje ani pravidlo obsažené v ustanovení § 271o ZP**, dle kterého u zaměstnance, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, **se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělků vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto základních pracovněprávních vztazích**, a to po dobu, po kterou by mohly trvat. To má význam jen pro účely náhrady škody, která poškozenému zaměstnanci pracovním úrazem vznikne.

16. ÚHRADA NÁKLADŮ VYNALOŽENÝCH NA ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

- Dojde-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace k uzavření tzv. kvalifikační dohody dle ustanovení § 234 ZP, je součástí této dohody mj. **závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace**, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace.
- Může být součástí kvalifikační dohody ujednání v tom smyslu, že **zaměstnanec si sám uhradí cenu kurzu vedoucího ke zvýšení kvalifikace, a zaměstnavatel mu za dobu plnění sjednaného závazku k setrvání v pracovněprávním vztahu bude tuto částku postupně „refundovat“** (v poměrné částce, která bude odvozena z výše ceny kurzu a délky uvedeného závazku)?

Stanovisko

- Takové ujednání **popírá principy kvalifikační dohody, resp. závazků smluvních stran v ní obsažených**, a proto její součástí být **nemůže**.
- Z ustanovení § 234 odst. 1 ZP je zřejmé, že závazek zaměstnance k setrvání v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele po sjednanou dobu od zvýšení kvalifikace se odvíjí mj. od závazku zaměstnavatele vynaložit na tento proces příslušné náklady. Jinak řečeno, **čím delší a pro zaměstnavatele nákladnější bude proces zvyšování kvalifikace, tím delší bude zpravidla i doba, po kterou bude chtít po zaměstnanci, aby u něho poté setrval v zaměstnání**. Kalkulovat je přitom třeba předpokládané náklady, které na proces zvýšení kvalifikace vynaloží zaměstnavatel, a nikoliv náklady, které si zaměstnanec uhradí sám a zaměstnavatel se jen zaváže, že mu je bude „umořovat“ podle toho, jak bude zaměstnanec plnit svůj závazek k setrvání v zaměstnání.
- Kvalifikační dohoda je postavena na tom, že pokud zaměstnanec výše popsany závazek nesplní, vznikne mu **povinnost uhradit zaměstnavateli náklady nebo jejich poměrnou část, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace vynaložil**, ledaže by šlo o situaci uvedenou v ustanovení § 235 odst. 3 ZP, kdy zaměstnanci povinnost k úhradě nákladů z kvalifikační dohody ani nevzniká. To platí i v případě, kdy ke skončení pracovněprávního vztahu dojde ještě před zvýšením kvalifikace samotným. **Tyto závazky nelze dle názoru Kolegia modifikovat** tím způsobem, že by k úhradě nákladů spojených se zvyšováním kvalifikace přistoupil zaměstnavatel až po zvýšení kvalifikace, a to podle toho, nakolik bude plnit zaměstnanec průběžně svůj závazek setrvat u něho v zaměstnání.
- To samo o sobě ale nevylučuje, aby zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem mimo rámec kvalifikační dohody dle ustanovení § 234 ZP **jinou (nepojmenovanou) smlouvu**, v níž se zaváže, že náklady, které zaměstnanec sám vynaloží na svůj proces vzdělávání, mu uhradí nebo bude postupně hradit podle toho, jak dlouho setrvá zaměstnanec u zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu. V té souvislosti si musí

však zaměstnavatel uvědomit, že **takto vynaložené náklady nebudou zřejmě posouzeny jako tzv. daňově uznatelné výdaje**, tj. dle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, jako výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

17. NÁHRADA ŠKODY ZPŮSOBENÉ STATUTÁRNÍM ORGÁNEM ZAMĚSTNAVATELE

- **Způsobí-li zaměstnanec škodu**, platí dle ustanovení § 263 odst. 1 ZP, že **výši požadované náhrady škody je s ním zaměstnavatel povinen projednat** a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že je zaměstnanec povinen ji nahradit. **Kdo projednává výši požadované náhrady ve vztahu ke škodě způsobené zaměstnancem, který je statutárním orgánem?**

Stanovisko

- Jak vyplývá z ustanovení § 262 ZP, způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem, nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, **určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil.**
- Dle Kolegia je logické, že ten, kdo u vedoucího zaměstnance coby statutárního orgánu výši požadované náhrady škody určuje, **měl by ji s ním též projednat a písemně mu ji oznámit.** Jde totiž o **postupné kroky jednoho a téhož procesu**, který má vést k tomu, aby byla škoda zaměstnancem nahrazena.

18. PROKAZOVÁNÍ REPREZENTATIVNOSTI ODBOROVÉ ORGANIZACE

- **Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací**, vychází právní úprava např. pro účely uzavření kolektivní smlouvy ve smyslu ustanovení § 24 odst. 3 ZP nebo jednání za zaměstnance v individuálních věcech dle ustanovení § 286 odst. 6 ZP z principu tzv. **reprezentativnosti odborové organizace**. Jak konkrétně má nebo může zaměstnavatel zjišťovat to, zdali má odborová organizace (více odborových organizací dohromady) **největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru?** Lze se spokojit s **čestným prohlášením** odborové organizace (odborových organizací) bez uvedení počtu členů, nebo si lze „vypůjčit“ pravidlo obsažené v ustanovení § 286 odst. 4 ZP a na náklady zaměstnavatele vyžadovat **osvědčení zmíněné skutečnosti notářským zápisem?**

Stanovisko

- Právní úprava **žádný kvalifikovaný postup pro zjištění reprezentativnosti příslušné odborové organizace** (mj. tedy toho, zdali jde o odborovou organizaci s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru) **neobsahuje**. Je proto

na zaměstnavateli a jeho komunikaci s odborovými organizacemi, jež u něho působí, **jak ke zjištění tohoto parametru přistoupí.**

- S ohledem na výše uvedené není dle názoru Kolegia vyloučeno, že se zaměstnavatel spokojí s **čestným prohlášením zástupců odborové organizace** (se všemi riziky z toho plynoucími), stejně jako je možné analogicky použít postup popsany v ustanovení § 286 odst. 4 ZP a řešit uvedenou situaci přes **režim notářského zápisu na náklady zaměstnavatele** (to za předpokladu, že k jeho vydání poskytne odborová organizace nebo více odborových organizací patřičnou součinnost, byť pro tento účel to jejich povinností není).

19. PRACOVNÍ ŘÁD A POSTUP ZAMĚSTNAVATELE

- Pracovní řád dle ustanovení § 306 ZP je **zvláštním druhem vnitřního předpisu**, který rozvádí ustanovení zákoníku práce, popř. jiných právních předpisů, podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o **povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů**. Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen **s předchozím písemným souhlasem odborové organizace**, jinak je vydání nebo změna neplatné.
- Kolegiu byl popsán **následující případ**: V pracovním řádu vydaném po předchozím souhlasu odborové organizace je uvedeno: „S každým zaměstnancem se písemně sjednává zkušební doba zpravidla v délce 3 měsíců (výjimečně kratší) po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.“. **Po účinnosti novely zákoníku práce od 1. 6. 2025 chtěl zaměstnavatel začít postupovat dle účinného znění zákoníku práce a sjednávat se zaměstnanci delší zkušební dobu (4 měsíce, resp. 8 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru). Odborová organizace se tomu brání a považuje taková ujednání s odkazem na existující pracovní řád za nezákonná (neplatná).** Může takto zaměstnavatel postupovat?

Stanovisko

- Výše citovaný text, resp. jeho interpretace odborovou organizací, **neodpovídá povaze a smyslu pracovního řádu**. Prostřednictvím pracovního řádu **nelze zakládat jakékoliv omezení zaměstnavatele co do maximální délky zkušební doby**, tím spíše v situaci, kdy se změní právní úprava a umožní, aby byla zkušební doba sjednána delší než podle dosavadního právního stavu, ze kterého pracovní řád vychází.
- **Už vůbec pak nelze hovořit o tom, že by se případné ujednání zaměstnavatele se zaměstnancem o delší zkušební době, než jak ji předpokládá pracovní řád, stalo právě z toho důvodu (částečně) neplatným.** Je třeba **respektovat souhlasný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele o délce zkušební doby** vyjádřený v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě.
- Nepatřičnost zmíněného textu v pracovním řádu dokumentuje též jeho část, která připouští sjednání zkušební doby v délce kratší než 3 měsíce toliko výjimečně. Kromě toho, že zcela pomíjí případy, kdy **zaměstnanec ani zaměstnavatel nemusejí mít**

zájem na sjednání zkušební doby v této délce nebo dokonce vůbec, nepamatuje ani na pravidlo obsažené (v současné době) v ustanovení § 35 odst. 3 ZP, dle kterého **nesmí být zkušební doba sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou**.

20. VNITŘNÍ PŘEDPIS A VZNIK (PŮSOBENÍ) ODBOROVÉ ORGANIZACE

- Zaměstnavatel vydal v souladu se zákonem řadu vnitřních předpisů, mj. **vnitřní předpis dle ustanovení § 39 odst. 4 ZP** (výjimky pro tzv. řetězení pracovního poměru na dobu určitou pro vážné provozní důvody či zvláštní povahu práce) **nebo podle ustanovení § 209 odst. 2 ZP** (snížená výše náhrady mzdy při tzv. částečné nezaměstnanosti).
- Následně (třeba i několik let poté) **začne u zaměstnavatele působit odborová organizace. Jak se to projeví na platnosti výše uvedených vnitřních předpisů**, když právní úprava v obou výše zmíněných případech vychází z toho, že vnitřním předpisem může danou záležitost upravit jen zaměstnavatel, u kterého odborová organizace nepůsobí? **Znamená to, že platně vydané vnitřní předpisy tím pozbývají účinnost?**

Stanovisko

- Vznik odborové organizace, resp. začátek jejího působení u zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 286 odst. 4 ZP, **nevede dle názoru Kolegia automaticky k tomu, že by svých účinků pozbývaly vnitřní předpisy vydané zaměstnavatelem dle ustanovení § 39 odst. 4 ZP nebo ustanovení § 209 odst. 2 ZP**.
- Na tom nic nemění ani skutečnost, že předmětem těchto vnitřních předpisů je úprava, která může být u zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, obsahem jen písemné dohody s ní. Je třeba totiž respektovat **časovou posloupnost mezi vydáním vnitřního předpisu a začátkem působení odborové organizace**. V době vydání vnitřního předpisu odborová organizace u zaměstnavatele ještě nepůsobila, a zaměstnavatel proto takto postupovat mohl. Spojit začátek působení odborové organizace u zaměstnavatele s tím, že takový vnitřní předpis pozbývá účinků a nelze se jím řídit, **by vneslo nejistotu do pracovněprávních vztahů a vyvolalo by nepřijatelné právní důsledky**.
- To samozřejmě **neznamená, že by mohl zaměstnavatel existenci u něho nově působící odborové organizace v tomto ohledu pominout a zůstat v režimu vnitřního předpisu bez jakéhokoliv omezení i nadále**. Podle toho, jestli byl vnitřní předpis vydán zaměstnavatelem na dobu určitou, či dobu neurčitou, a pokud na dobu určitou, tak jak dlouhý čas zbývá ještě do konce jeho účinnosti, **by měl zaměstnavatel vést s odborovou organizací případná jednání o uzavření písemné dohody, která by do budoucna úpravu obsaženou doposud ve vnitřním předpisu „převzala“** (ať už ve stejném, či jiném rozsahu). Vyloučena není ani varianta, že odborová organizace nebude s uzavřením takové dohody (s úpravou výše uvedených záležitostí) souhlasit. **Pak nelze podle vnitřního předpisu dále postupovat a zaměstnavatel musí v přiměřené době přistoupit k jeho změně nebo zrušení**.

21. VSTUPNÍ LÉKAŘSKÁ PROHLÍDKA U MLADISTVÉHO ZAMĚSTNANCE

- Z ustanovení § 247 odst. 1 písm. a) ZP vyplývá, že **u mladistvých zaměstnanců je zaměstnavatel povinen zajistit provedení vstupní lékařské prohlídky před vznikem každého pracovněprávního právního vztahu** (tj. pracovního poměru i pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce), a to **bez ohledu na kategorizaci prací** (míru výskytu rizikových faktorů pracovních podmínek). Nemůže proto u nich využít obecné právní úpravy obsažené v ustanovení § 59 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZSZS“), která za určitých podmínek připouští, aby k provedení vstupní lékařské prohlídky vůbec nedošlo.
- Mladistvého zaměstnance definuje ustanovení § 350 odst. 2 ZP jako **zaměstnance mladšího 18 let**. Dověří-li proto zaměstnanec tohoto věku, mladistvým už ve smyslu zákoníku práce není. **K jakému okamžiku má zaměstnavatel posuzovat tuto skutečnost co do posouzení zdravotní způsobilosti k práci prostřednictvím vstupní lékařské prohlídky?** Pokud zaměstnanec uzavírá pracovní smlouvu nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ještě jako mladistvý, ale nejpozději v den vzniku pracovněprávního vztahu dovrší věku 18 let, je nutné ho dle ustanovení § 247 ZP poslat bez výjimky na vstupní lékařskou prohlídku?
- Dle ustanovení § 44 odst. 7 ZSZS platí, že **lékařský posudek ukončením pracovněprávního vztahu nepozbývá platnosti**, je-li posuzovanou osobou nejdéle do 3 měsíců ode dne ukončení pracovněprávního vztahu uzavřen **nový pracovněprávní vztah** se stejným zaměstnavatelem, a to se stejným výkonem práce a za stejných pracovních podmínek. Znamená to, že za daných okolností nemusí být provedena nová vstupní lékařská prohlídka. **Uplatní se citované pravidlo také ve vztahu k mladistvým zaměstnancům?**

Stanovisko

- Protože povinnost zaměstnavatele k zajištění vstupní lékařské prohlídky mladistvého zaměstnance se váže na dobu před vznikem pracovněprávního vztahu, má Kolegium za to, že **pokud nejpozději ke dni vzniku pracovněprávního vztahu dovrší zaměstnanec 18. rok věku (má v tento den narozeniny), a není tedy již mladistvým, odpadá důvod postupovat dle ustanovení § 247 ZP**. Zaměstnavatel se v takovém případě řídí **obecnou právní úpravou obsaženou v ustanovení § 59 odst. 1 ZSZS** a jsou-li splněny podmínky tam uvedené, nemusí uchazeče o zaměstnání na vstupní lékařskou prohlídku dokonce vůbec vyslat.
- Pokud jde o druhou otázku, **není jediného důvodu, aby se právní úprava o pokračující platnosti lékařského posudku ve vztahu k mladistvým zaměstnancům neuplatnila**. Jednak je tato právní úprava nastavena poměrně přísně (stejně smluvní strany, výkon stejné práce za stejných pracovních podmínek a maximální prodleva mezi pracovněprávními vztahy v délce 3 měsíců), jednak je mladistvý zaměstnanec chráněn navíc tím, že dle ustanovení § 247 odst. 1 písm. b) ZP je zaměstnavatel povinen zabezpečit na své náklady jeho vyšetření poskytovatelem

pracovnílékařských služeb **pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně (periodickou lékařskou prohlídku).**

22. OBDOBÍ PRO HODNOCENÍ PROGRAMU PODPORY ZDRAVÍ

- Na základě ustanovení § 55a ZSZS a vyhlášky č. 243/2025 Sb. může zaměstnavatel zavést a realizovat tzv. **program podpory zdraví**, kterým se rozumí „soubor opatření, která může zaměstnavatel vytvářet a nabízet zaměstnancům s cílem umožnit **vyšší využití nástrojů zdravotní prevence**“.
- Využije-li zaměstnavatel této možnosti, musí nastavený program podpory zdraví **nejméně jednou ročně vyhodnocovat**. Pokud jde o období pro hodnocení programu podpory zdraví, vyhláška ho ve svém ustanovení § 4 odst. 3 vymezuje jako „**dvanáct po sobě následujících měsíců kalendářního roku, ve kterých je program podpory zdraví uskutečňován a jsou sledovány jeho dopady**“. Jak tomuto vymezení správně rozumět?

Stanovisko

- Dle Kolegia je **vymezení období pro hodnocení programu podpory zdraví „nešťastné“**. Dvanáct po sobě následujících měsíců kalendářního roku **není totiž ničím jiným než právě kalendářním rokem**. Uvedené období šlo proto vyjádřit takto jednoduše.
- Z legislativního procesu je patrné, že **zvolené vymezení je důsledkem poněkud nepochopitelného vypořádání jedné z připomínek k návrhu textu vyhlášky**. Do připomínkového řízení totiž Ministerstvo zdravotnictví coby předkladatel poslalo návrh, v němž bylo období pro hodnocení programu podpory zdraví vymezeno jako „dvanáct po sobě následujících kalendářních měsíců, ve kterých bude program podpory zdraví uskutečňován a budou sledovány jeho dopady“. Takové vymezení by dávalo smysl, protože **zmíněné období by mohlo v jednom kalendářním roce začínat a v dalším končit**. Tento text ovšem připomínkovalo MPSV slovy „Doporučujeme období 12 měsíců vázat ke kalendářnímu roku, jak je zvykem u většiny vyhodnocovacích mechanismů.“. **Přijetí této připomínky vedlo pak ke konečnému (a textově nepovedenému) řešení.**

23. NÁKLADY NA OČKOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

- Vzhledem k charakteru vykonávané práce je u zaměstnance nutné **zvláštní očkování a jeho průběžné udržování**. Na očkování vynakládá zaměstnavatel poměrně vysoké náklady. Lze se zaměstnancem za účelem „ochrany investice“ zaměstnavatele **sjednat dohodu na principu obdobném kvalifikační dohodě**, tzn. závazek zaměstnance vrátit (poměrnou) část nákladů vynaložených zaměstnavatelem na očkování, pokud **nesplní závazek k setrvání v zaměstnání po sjednanou dobu**, kdy je očkování platné, např. po dobu 3 let?

Stanovisko

- Takovou dohodu se zaměstnancem **sjednat nelze**. V daném případě je očkování **způsobem ochrany zdraví zaměstnance při výkonu sjednané práce**. Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce, je přitom dle ustanovení § 101 odst. 1 ZP povinností zaměstnavatele. Z ustanovení § 101 odst. 6 ZP pak vyplývá, že **náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je povinen hradit zaměstnavatel a tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance**.

24. PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK PRO ÚČELY NÁHRADY ŠKODY

- Dle ustanovení § 271m odst. 1 ZP platí, že při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání **je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější**.
- Pokud je potřeba pro účely odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání použít **průměrný měsíční výdělek** (např. u jednorázové náhrady při skončení pracovního poměru dle ustanovení § 271ca ZP), uplatní se i ve vztahu k výše uvedenému rozhodnému období pravidlo obsažené v ustanovení § 356 odst. 2 ZP, že **dojde-li v rozhodném období ke změně týdenní pracovní doby**, vypočte se týdenní pracovní doba tak, že se úhrn součinů jednotlivých týdenních pracovních dob v hodinách a kalendářních dnů, po které byly tyto týdenní pracovní doby uplatněny, vydělí celkovým počtem kalendářních dnů v rozhodném období a výsledná hodnota se zaokrouhlí na tisíce nahoru? Jinak řečeno, musí zaměstnavatel provést tento výpočet též ve vztahu k rozhodnému období předchozího kalendářního roku, **udělat komparaci zjištěného průměrného měsíčního výdělku s výpočtem ze standardního rozhodného období** (předchozí kalendářní čtvrtletí) **a použít ten výsledek, který je pro zaměstnance výhodnější?**

Stanovisko

- Účelem pravidla obsaženého v ustanovení § 271m odst. 1 ZP je, **aby se zaměstnanci dostalo náhrady škody počítané z průměrného výdělku, který je pro něho výhodnější**. Vedle „klasického“ rozhodného období ve smyslu ustanovení § 354 ZP je proto konstruováno ještě „speciální“ **rozhodné období** vztahující se k celému předchozímu kalendářnímu roku.
- Náhradou, u které je třeba při zjištění průměrného výdělku poměřovat výše popsaná rozhodná období co do výhodnosti pro zaměstnance, patří i dle vyjádření pojišťoven, u kterých je zaměstnavatel ze zákona pojištěn pro případ odpovědnosti za újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, **též jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru dle ustanovení § 271ca ZP**. Protože tato jednorázová náhrada přísluší zaměstnanci ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku,

musí zaměstnavatel při svém výpočtu použít v souladu s ustanovením § 356 odst. 2 ZP rovněž **parametr týdenní pracovní doby zaměstnance**.

- Jak v „klasickém“, tak tím spíše ve „speciálním“ rozhodném období **může u zaměstnance dojít ke změně délky týdenní pracovní doby**. V takovém případě musí zaměstnavatel zákonem předepsaným způsobem **zjistit průměrnou délku týdenní pracovní doby** a na ní pak postavit výpočet průměrného měsíčního výdělku. Může se stát, že se délka týdenní pracovní doby změní zaměstnanci jen v jednom z výše vymezených rozhodných období, stejně jako není vyloučeno, že ke změně dojde v každém z nich. **Teprve poté, co zaměstnavatel zohlední tuto změnu, lze spočítat průměrný měsíční výdělek zaměstnance a podle toho vyhodnotit, který průměrný měsíční výdělek je pro něho ve vztahu k jednorázové náhradě při skončení pracovního poměru výhodnější.**

25. POVINNÝ PŘÍSPĚVEK NA PRODUKTY SPOŘENÍ NA STÁŘÍ

- Na základě zákona č. 324/2025 Sb. budou muset zaměstnavatelé od roku 2026 poskytovat za určitých podmínek některým svým zaměstnancům **povinný příspěvek na produkty spoření na stáří** (penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření). Příspěvek bude příslušet konkrétně tomu zaměstnanci, který **koná rizikovou práci zařazenou dle kategorizace prací do třetí kategorie pro faktory pracovních podmínek** vibrace, zátěž chladem, zátěž teplem nebo celková fyzická zátěž, jde-li o zátěž při dynamické fyzické práci vykonávané velkými svalovými skupinami, a v kalendářním měsíci jako rozhodném období odpracuje **alespoň 3 směny rizikové práce**. Takovou je směna, v níž zaměstnanec vykonával výše uvedenou rizikovou práci alespoň po její převážnou část. Výše příspěvku činí **4 % z vyměřovacího základu** za rozhodné období kalendářního měsíce.
- Pokud zaměstnavatel už za stávajícího právního stavu **dobrovolně poskytuje svým zaměstnancům příspěvek** na uvedené produkty spoření na stáří, **lze jeho povinnost dle výše citovaného zákona považovat za splněnou** (podle výše příspěvku buď zcela, nebo alespoň zčásti)? Nebo musí zmíněným zaměstnancům doposud poskytovaný **příspěvek o zákonem stanovené procento z vyměřovacího základu navýšit?**
- Jak se má ve výše uvedeném případě **postavit zaměstnavatel ke splnění povinností**, které mu zmíněný zákon v souvislosti s poskytováním tohoto příspěvku ukládá, totiž k povinnosti
 1. **informovat zaměstnance o právu na povinný příspěvek a o způsobu jeho uplatnění** před tím, než zaměstnanec začne vykonávat rizikovou práci (§ 5 zákona),
 2. **vydat zaměstnanci potvrzení** o tom, že zaplatil povinný příspěvek na jeho produkt spoření na stáří, nejpozději do konce kalendářního měsíce, v němž povinný příspěvek poprvé zaplatil (§ 6 odst. 1 zákona), nebo
 3. **vést ve své evidenci seznam zaměstnanců**, kteří vykonávají rizikovou práci a uplatnili právo na povinný příspěvek, **údaje o datu uplatnění práva na povinný příspěvek** nebo **údaje o počtu směn rizikové práce odpracovaných zaměstnancem v rozhodném období** (§ 7 odst. 1 zákona)?

Stanovisko

- Pokud zaměstnanec, který koná rizikovou práci zařazenou dle kategorizace prací do třetí kategorie pro vyjmenované faktory pracovních podmínek, splní podmínky pro vznik nároku na povinný příspěvek na produkt spoření na stáří, **uspokojí zaměstnavatel tento jeho nárok zcela, nebo zčásti i plněním, které mu doposud poskytoval dobrovolně jako benefit**, a nemusí mu proto navýšit poskytované plnění o další 4 % z vyměřovacího základu. Jak ostatně uvádějí sami předkladatelé v důvodové zprávě k návrhu zákona, není vyloučeno, aby zaměstnavatel „splnil povinnost platit povinný příspěvek podle navrženého **zákona příspěvkem, který dosud platil čistě dobrovolně nebo na základě pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, kolektivní dohody nebo na základě vnitřního předpisu zaměstnavatele**“. V tomto duchu je potřeba, aby došlo k odpovídající úpravě toho dokumentu, který právo zaměstnance na benefitní plnění u zaměstnavatele zakládá.
- Může se stát, že zaměstnanec sice spadá do výčtu zaměstnanců, kterým nárok na povinný příspěvek může vzniknout, ale **zaměstnavateli písemně neoznámí, že právo na tento příspěvek vůbec uplatňuje** (viz ustanovení § 4 zákona), nebo v rozhodném období nakonec **neodpracuje 3 směny rizikové práce** (viz ustanovení § 3 zákona). Pak to bude znamenat, že poskytování příspěvku zaměstnavatelem **zůstává stejně jako u jiných zaměstnanců na dobrovolné bázi a jde nikoliv o povinné plnění, ale o benefit**.
- Bez ohledu na to, že zaměstnavatel zmíněným zaměstnancům příspěvek na produkt spoření na stáří již z vlastní vůle poskytuje, **musí dostat povinností, které mu zákon č. 324/2025 Sb. v souvislosti s povinným příspěvkem ukládá**. Jenom proto, že dotčeným zaměstnancům poskytoval příspěvek jako benefit, se zaměstnavatel nevyhne např. povinnosti vést ve své evidenci údaje o počtu směn rizikové práce odpracovaných jimi v rozhodném období. Tento údaj je **důležitý pro správné určení, jakou povahu plnění zaměstnavatele má (povinný příspěvek vs. benefit), a může mít i další právní důsledky**. Významnou roli to hraje např. v situaci, kdy jde o zaměstnance konajícího činnost zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku nebo práci v tzv. rizikovém zaměstnání. S účinností od 1. 1. 2026 platí dle ustanovení § 5a odst. 3 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, že pro účely stanovení vyměřovacího základu zaměstnavatele se zvýšenou sazbou pojistného dle ustanovení § 7 odst. 1 písm. b) a c) téhož zákona se takový zaměstnanec v kalendářním měsíci, za který vznikla zaměstnavateli povinnost platit mu povinný příspěvek na produkt spoření na stáří, **považuje za zaměstnance, který tyto činnosti nevykonává** (tj. jeho příjem se nezahrnuje do té části vyměřovacího základu zaměstnavatele, která je spojena s vyšší sazbou pojistného).

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