

PRACOVNÍ PRÁVO AKTUÁLNĚ A PRAKTICKY

(pomocný materiál k semináři)

KVĚTEN 2023

lektor: JUDr. Petr Bukovjan

Přehled právních předpisů

Personalistika

- zákon č. **262/2006 Sb.**, **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“)
- nařízení vlády č. **590/2006 Sb.**, kterým se stanoví okruh a rozsah **jiných důležitých osobních překážek v práci**

Pracovnělékařské služby

- zákon č. **373/2011 Sb.**, o **specifických zdravotních službách**, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZSZS“)
- zákon č. **258/2000 Sb.**, o **ochraně veřejného zdraví** a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška č. **98/2012 Sb.**, o **zdravotnické dokumentaci**, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška č. **79/2013 Sb.**, o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (**vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče**), ve znění pozdějších předpisů

Odměňování

- nařízení vlády č. **567/2006 Sb.**, o **minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí**, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. **341/2017 Sb.**, o **platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě**, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. **222/2010 Sb.**, o **katalogu prací ve veřejných službách a správě**, ve znění pozdějších předpisů

Kontrola

- zákon č. **255/2012 Sb.**, o kontrole (**kontrolní řád**), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **251/2005 Sb.**, o **inspekci práce**, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **250/2016 Sb.**, o **odpovědnosti za přestupky** a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů

Další související

- zákon č. **89/2012 Sb.**, **občanský zákoník**, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **435/2004 Sb.**, o **zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZOZ“)
- zákon č. **2/1991 Sb.**, o **kolektivním vyjednávání**, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) **2016/679**, o **ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů** a o zrušení směrnice 95/46/ES
- zákon č. **110/2019 Sb.**, o **zpracování osobních údajů**, ve znění pozdějších předpisů

- Nejpozději **do 1. 8. 2022, resp. 2. 8. 2022**, měla Česká republika transponovat do svého právního řádu pravidla vyplývající ze dvou směrnic Evropského parlamentu a Rady (EU), totiž ze směrnice č. **2019/1152, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii**, a směrnice č. **2019/1158, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob** a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.
- Transpozice měla proběhnout především prostřednictvím **novely zákoníku práce (a souvisejících právních předpisů)**. Nicméně se tak nestalo, legislativní proces se nachází v současné době ve **fázi návrhu schváleného vládou** a předloženého do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky (sněmovní tisk č. 423), a není možné přesně odhadnout, kdy změněná právní úprava nabude účinnosti. Navíc zmíněný návrh obsahuje i **některé další věci, které s transpozicí evropských směrnic nutně nesouvisí** a o kterých bude probíhat jistě velká debata.
- Pro základní informaci uvádím níže v jednotlivých bodech **přehled toho nejdůležitějšího, co má podle uvedeného návrhu novela zákoníku práce přinést** (přičemž není vyloučeno, že to v řadě věcí bude nakonec jinak):

Elektronické uzavření smluv

(§ 21 ZP)

- Návrh novely počítá s tím, že pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce nebo jejich změny stejně jako dohoda o rozvázání pracovního poměru nebo dohoda o zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mohou být **platně uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**. V takovém případě bude zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení **na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a kterou zaměstnanec pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil**.
- Zaměstnanec bude mít právo od výše uvedené smlouvy (dohody) **písemně odstoupit od okamžiku jejího uzavření, nejpozději však do 7 dnů ode dne jejího doručení na jeho výše uvedenou elektronickou adresu**. To nebude samozřejmě možné ve vztahu k dohodě o rozvázání pracovního poměru a dohodě o zrušení dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Odstoupení bude muset být **zásadně písemné** (jinak se k němu nepřihlíží) a přichází v úvahu jen do okamžiku, **než bylo ze strany zaměstnance započato s plněním**.

Informační povinnost zaměstnavatele

(§ 37 a § 77a ZP a § 12 a § 25 ZIP)

- Povinnost zaměstnavatele písemně informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru bude mít zaměstnavatel **do 7 dnů od vzniku pracovního poměru** (namísto dosavadního 1 měsíce). Dojde-li ke **změně příslušného údaje**, bude o ní muset zaměstnavatel písemně informovat zaměstnance **bezodkladně, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti**, s výjimkou týkající se změny právních předpisů, kolektivních smluv nebo vnitřních předpisů. Současně nebude již platit **žádná výjimka** (doposud je tomu u pracovních poměrů na dobu kratší než 1 měsíc).
- **Rozsah informační povinnosti zaměstnavatele se zásadně rozšíří**. Nově bude mezi požadované údaje patřit např. údaj o době trvání a podmínkách **zkušební doby**, údaj o **délce vyrovnávacího období** při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, údaj o rozsahu **práce přesčas**, údaj o rozsahu **minimálního nepřetržitého denního odpočinku** (tj. mezi směnami – viz dále) a **nepřetržitého odpočinku v týdnu** nebo údaj o poskytování **přestávk v práci** na jídlo a oddech či přiměřené doby na oddech a jídlo.

- Nadále bude samozřejmě platit, že některé z povinných údajů lze **nahradit odkazem na právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.**
- V případě, že bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci údaje **v elektronické podobě**, musí být informace zaměstnanci přístupná takovým způsobem, aby si ji zaměstnanec mohl **uložit nebo vytisknout**. Zaměstnavatel bude přitom **povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.**
- Informační povinnost se bude vztahovat **též na pracovněprávní vztahy založené dohodami** o pracích konaných mimo pracovní poměr. K nim bude muset zaměstnavatel uvést jako součást informace také údaj o **předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden** nebo o **vyrovnávacím období pro účely rozsahu práce na základě dohody o pracovní činnosti.**
- S porušením informační povinnosti zaměstnavatele bude spojena **nová skutková podstata přestupku** na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **s možnou výší pokuty až do 200.000 Kč.**

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
(§ 74 až § 77, § 138, § 190a odst. 7 a § 194 ZP)

- Jestliže v současné době není zaměstnavatel povinen zaměstnanci na dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce předem rozvrhnout pracovní dobu, nově tuto povinnost mít bude. **S písemným rozvrhem pracovní doby** nebo jeho případnou změnou bude muset zaměstnavatel **seznámit zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.**
- Na zaměstnávání v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **budou vztažena další pravidla týkající se výkonu práce v pracovním poměru** (dojde k omezení výjimek dle ustanovení § 77 odst. 2 ZP), mj. třeba **o pracovní době a době odpočinku** (včetně povinnosti vést evidenci pracovní doby) **nebo o překážkách v práci na straně zaměstnance** (právo na pracovní volno z dohod už nebude vázáno na sjednání nebo stanovení zaměstnavatelem, nebude se zpracovávat žádný fiktivní rozvrh směn pro účely poskytování náhrady odměny v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance apod.).
- V té souvislosti je nicméně navrženo, aby zaměstnanci pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti **nepříslušela náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle ustanovení § 199 ZP a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle ustanovení § 200 až § 205 ZP**, nebude-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak. Rovněž případná **náhrada nákladů poskytovaná zaměstnavatelem v souvislosti s prací na dálku** (viz dále) nebude tzv. dohodáři příslušet, aniž by se na tom domluvil se zaměstnavatelem.
- Zaměstnancům na dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce **bude moci vzniknout též právo na dovolenou**, přičemž pro tento účel se za týdenní pracovní dobu bude považovat (fiktivních) **20 hodin**. Účinnost této změny bude korespondovat se začátkem kalendářního roku následujícího po vyhlášení ve Sbírce zákonů.
- K úpravě má dojít také co do **maximálního rozsahu práce konané na základě dohody o provedení práce**. Zůstane sice limit 300 hodin v kalendářním roce k jednomu a témuž zaměstnavateli, ale s ohledem na výše popsané změny bude doplněno pravidlo, že **se do tohoto rozsahu práce nezapočítávají doby uvedené v ustanovení § 348 odst. 1 ZP** (např. překážky v práci, čerpání dovolené apod.).

- **Zaměstnavatel bude mít povinnost písemně zdůvodnit zaměstnanci výpověď z dohody**, požádá-li ho zaměstnanec o to, protože nabyl dojmu, že se tak stalo kvůli tomu, že se domáhal některých svých práv.
- Na poskytování odměny z dohody se obdobně použijí ustanovení zákoníku práce o odměňování mzdou dle ustanovení § 115 až § 118 ZP. I zaměstnanci na dohodu tak bude příslušet za splnění příslušných podmínek např. **příplatek za noční práci nebo za práci v sobotu a v neděli, a to ve výši odpovídající mzdové sféře.**
- Zaměstnanec bude moci zaměstnavatele **písemně požádat o zaměstnání v pracovním poměru** v případě, že jeho právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr **v souhrnu trvaly v předchozích 12 měsících po dobu nejméně 180 dní.** Zaměstnavatel bude nejpozději do 1 měsíce od obdržení takové žádosti povinen zaměstnanci poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď.

Sjednání kratší pracovní doby

(§ 80 ZP a § 15 a § 28 ZIP)

- Zákon bude výslovně požadovat, aby dohoda o kratší pracovní době sjednaná mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byla uzavřena **v písemné formě.** Nedodržení této formy bude nově naplňovat skutkovou podstatu **přestupku na úseku pracovní doby s možnou výší pokuty až 400.000 Kč.**

Nepřetržité odpočinky

(§ 90, § 90a a § 92 ZP a § 15 a § 28 ZIP)

- Právní úprava bude zpřesněna v tom smyslu, že namísto nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny bude zákon používat pojem „**nepřetržitý denní odpočinek**“ (jelikož pro jeho poskytnutí není rozhodná doba mezi dvěma směny, ale časový rámec 24 hodin po sobě jdoucích).
- Aby se předešlo zbytečným výkladovým problémům, bude právní úprava vázat nepřetržitý denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu **nikoliv na to, jak zaměstnavatel pracovní dobu rozvrhne, ale na jeho skutečné poskytnutí v požadovaném minimálním rozsahu.** Tomu bude terminologicky uzpůsobeno i **znění příslušné skutkové podstaty přestupku** na úseku pracovní doby s tím spojeného.

Rodičovská dovolená

(§ 196 ZP)

- Novela zákoníku práce spojí žádost zaměstnance či zaměstnankyně o rodičovskou dovolenou s **písemnou formou.** Doplněno přitom má být, že tuto žádost **podává zaměstnankyně nebo zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jejich straně.** Žádost bude muset obsahovat **dobu trvání rodičovské dovolené.**

Pracovní podmínky některých skupin zaměstnanců

(§ 241 a § 241a ZP a § 18 a § 31 ZIP)

- **Žádost „chráněných“ kategorií zaměstnanců** o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby **bude muset být písemná.**
- Návrh novely uvádí, že bude-li zaměstnavatelem vyhověno žádosti o kratší pracovní dobu, může zaměstnankyně nebo zaměstnanec písemně požádat zaměstnavatele o **obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby.**
- **Nevyhovění žádostem** ve výše uvedeném smyslu (jejich zamítnutí) bude muset zaměstnavatel zaměstnancům **písemně zdůvodnit.**

- Zaměstnankyně nebo zaměstnanec **pečující o dítě mladší než 9 let, těhotná zaměstnankyně** a zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří prokáží, že **převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby** ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), budou moci zaměstnavatele **písemně požádat o výkon práce na dálku**. Nevyhoví-li zaměstnavatel této žádosti, bude povinen písemně odůvodnit její zamítnutí.
- V návaznosti na výše popsané dojde k rozšíření skutkové podstaty **přestupku na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců**. Možná výše pokuty za absenci písemného zdůvodnění zamítnutí žádosti má činit až **200.000 Kč**.

Práce na dálku

(§ 190a a 317 ZP, § 7, § 12a, § 25a a § 45 ZIP a § 6 a § 24 ZDP)

- Novela zákoníku práce výslovně upraví případ, kdy **zaměstnanec bude konat práci z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele** (v této souvislosti bude používána legislativní zkratka „**práce na dálku**“). Výkon takové práce spojí právní úprava až na výjimky (nařízení takové práce na nezbytně nutnou dobu podle zvláštního právního předpisu) s **písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**.
- Nakonec návrh nestanoví žádné **povinné obsahové náležitosti dohody**, ale jak předpokládá důvodová zpráva k návrhu novely, měla by taková dohoda obsahovat zejména místo nebo místa výkonu práce na dálku, způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly, rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby.
- Návrh zmiňuje i **možnosti rozvázání takové dohody**, a to písemnou dohodou ke sjednanému dni, nebo písemnou výpovědí s 15denní výpovědní dobou, která začne dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Zaměstnavatel se zaměstnancem budou přitom moci v dohodě o práci na dálku sjednat **odlišnou délku výpovědní doby, ta ale bude muset být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance**. Zaměstnavatel se zaměstnancem budou moci sjednat dokonce **nevypověditelnost dohody o práci na dálku**.
- Pokud jde o úhradu **nákladů vzniklých zaměstnanci při výkonu práce na dálku**, návrh vychází z toho, že zaměstnanci budou příslušet buď náhrady nákladů, které mu vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku a které **zaměstnavateli prokázal**, nebo sjednaná či vnitřním předpisem stanovená **paušální částka** náhrady nákladů, která zahrnuje náhradu veškerých nákladů, jež zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly. Novela přitom ale připouští, že si zaměstnavatel se zaměstnancem mohou předem **písemně sjednat, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší**.
- **Paušální částku** by zaměstnavatel poskytoval zaměstnanci **za každou započatou hodinu práce na dálku** a tato by se zaokrouhlovala na desetihaléře směrem nahoru. Návrh novely počítá s tím, že MPSV bude pravidelně v termínu od 1. 1. kalendářního roku, popř. v mimořádných případech, určovat či měnit výši paušální částky svojí vyhláškou. Na to budou navázány i změny v zákoně č. 586/1992 Sb., **o daních z příjmů**, ve znění pozdějších předpisů (osvobození od daně na straně zaměstnance a daňově uznatelné náklady zaměstnavatele).
- Paušální částka má být **splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím** po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo. Za dobu práce na dálku, za níž byla zaměstnanci poskytnuta paušální částka, přitom **nebude moci být zároveň poskytnuta náhrada stejných druhů prokázaných nákladů**.

- I nadále bude platit, že pokud si bude zaměstnanec v režimu práce na dálku po dohodě se zaměstnavatelem **sám rozvrhovat pracovní dobu, nebudou mu příslušet některé nároky** (např. až na výjimky na náhradu mzdy nebo platu při jiných důležitých osobních překážkách v práci). Pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu dle ustanovení § 192 ZP (v období prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance) a čerpání dovolené **bude muset zaměstnavatel v tomto případě určit rozvržení pracovní doby zaměstnance do směn.**
- Do zákona o inspekci práce se dostane zcela **nová skutková podstata přestupku na úseku práce na dálku.** Pokutou až do výše **300.000 Kč** může být zaměstnavatel postižen např. za to, že nesplní písemnou formu dohody o práci na dálku nebo neurčí rozvržení pracovní doby zaměstnance do směn pro výše uvedené účely.
- V té souvislosti budou mít inspektoři orgánu inspekce práce **právo vstupovat se souhlasem zaměstnance do jiných míst, než jsou pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku.** Tato místa se budou pro tento účel nově považovat za **pracoviště kontrolované osoby.**

Doručování písemností (§ 334 až § 337 ZP)

- Mezi písemnosti, na jejichž doručování dopadají přísná pravidla zákoníku práce, **nebudou nově patřit písemnosti týkající se vzniku a změny pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** (tj. např. návrh na uzavření pracovní smlouvy), **dohody o rozvázání pracovního poměru a dohody o zrušení dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce a taky záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance.** Jejich doručování druhé smluvní straně se bude řídit obecnými pravidly vyplývajícími z občanskoprávní úpravy. Naopak přibude písemnost spočívající ve **vzdání se vedoucího pracovního místa.**
- Nově bude zavedeno pravidlo, že **prostřednictvím provozovatele poštovních služeb může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci pouze v případě, není-li možné doručení na pracovišti zaměstnavatele.** Jinak bude na zaměstnavateli, jaký způsob doručování písemnosti zaměstnanci zvolí.
- Zjednoduší se doručování písemnosti zaměstnanci **elektronickou cestou.** Zákon nadále bude podmiňovat tento způsob písemným souhlasem zaměstnance, upřesní ale, že musí jít o jeho **samostatné písemné prohlášení**, v němž uvede za tímto účelem elektronickou adresu, která není v dispozici zaměstnavatele. Před udělením takového souhlasu bude ale **zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací** včetně zákonné lhůty (viz dále). Zaměstnanec bude moci svůj souhlas písemně odvolat.
- K doručení písemnosti elektronickou cestou dojde tehdy, pokud zaměstnanec převzetí potvrdí zaměstnavateli datovou zprávou, **už nebude ale potřeba jeho uznávaného elektronického podpisu.** Odpadne přitom pravidlo, že písemnost není doručena, jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání zaměstnavatelem její převzetí nepotvrdil datovou zprávou. Naopak, nově má platit, že **když zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.** Obdobně tomu bude pro **doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli.**
- Zjednoduší se **doručování písemností do datové schránky.** Zaměstnavatel bude moci doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím datové schránky, **pokud si ji zaměstnanec neznepřístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby** podle ustanovení § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, **bude se písemnost považovat za doručenu posledním dnem této lhůty.** Stejná pravidla budou platit i pro doručování tímto způsobem zaměstnavateli.

- Novela doplní, že doručení písemnosti zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. Jestliže zaměstnavatel **odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, bude se písemnost považovat za doručenou** dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.
- Zaměstnanec bude moci doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil. **Písemnost určená zaměstnavateli musí být zaměstnancem podepsána, nikoliv už ale uznávaným elektronickým podpisem.** Písemnost doručovaná zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací bude doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou. **Jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty.** Doručení písemnosti zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací bude však neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele **vrátí zaměstnanci jako nedoručitelná.**

Pracovní doba

Definice pracovní doby (§ 78 odst. 1 ZP)

- Pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec **povinen pro zaměstnavatele vykonávat práci**, a doba, v níž je zaměstnanec **na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.**
- **Směnou** je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu směn odpracovat.

Rozvržení pracovní doby (§ 81 až § 87 ZP)

- Ze zákoníku práce vyplývají pro rozvržení pracovní doby následující zásady:
 - o rozvržení pracovní doby **rozhoduje zaměstnavatel** a v této souvislosti určuje **začátek a konec směn** (§ 81 odst. 1 ZP)
 - zaměstnanec je **povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny** (§ 81 odst. 3 ZP)
 - pracovní doba se rozvrhuje **zpravidla do pětidenního pracovního týdne** (§ 81 odst. 2 ZP)
 - zaměstnavatel je povinen **přihlídnout k tomu, aby rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce** (§ 81 odst. 2 ZP)
 - pracovní doba může být rozvržena **rovnoměrně, nebo nerovnoměrně** (§ 78 odst. 1 písm. l) a m) ZP)
 - **délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin** (§ 83 ZP)
 - zaměstnavatel může, a to dokonce pouze na některých pracovištích, popřípadě jen u některých zaměstnanců, uplatňovat tzv. **pružné rozvržení pracovní doby** (§ 85 ZP).
- Zaměstnavatel je povinen vypracovat **písemný rozvrh týdenní pracovní doby** a seznámit s ním nebo jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny (u konta 1 týden) před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.
- **Účelem písemného rozvrhu je, aby zaměstnanci věděli, jak mají rozvrženou pracovní dobu a včas byli seznámeni i s jakoukoliv změnou.** Nejde tedy jen o nějaké administrativní opatření, ale důležitou informaci ze strany zaměstnavatele. Tato informace může být samozřejmě i v hromadném dokumentu pro celé pracoviště a zveřejněna v obvyklé písemnosti zaměstnavatele (např. v pracovním řádu, informačním listu, „rozpisem směn“ vyvěšeným na nástěnce apod.).

Evidence (nejen) pracovní doby (§ 96 ZP)

- Evidence pracovní doby slouží především zaměstnavateli jako **podklad pro výpočet mzdy nebo platu, ke sledování čerpání dovolené, přesčasové práce apod.** Je zároveň dokladem pro kontrolu dodržování příslušných ustanovení zákoníku práce týkajících se pracovní doby a doby odpočinku, a to pro kontrolu ze strany zaměstnavatele, vnějších kontrolních orgánů, případně samotného zaměstnance. Za tímto účelem je zaměstnavatel povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce
 - odpracované
 - směny
 - práce přesčas
 - noční práce
 - doby v době pracovní pohotovosti (kdy došlo k výkonu práce)
 - pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel (a k výkonu práce nedošlo).
- V té souvislosti zákoník práce ukládá zaměstnavateli další povinnost, a to umožnit zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a **pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.**
- V praxi se běžně stává, že zaměstnavatelé (a nejenom oni) volně zaměňují pojem „evidence pracovní doby“ s pojmem „evidence docházky“. Je třeba zdůraznit, že **evidence docházky není ale s evidencí pracovní doby totožná, protože pouze označuje, jakou dobu se zaměstnanec zdržuje na pracovišti, případně v objektu zaměstnavatele, a nikoli skutečně odpracovanou dobu.** Evidence docházky vymezuje časový rozdíl mezi odchodem a příchodem zaměstnance do zaměstnání, její vedení není povinné a zákon nic takového po zaměstnavateli nevyžaduje. Údaje z evidence docházky u zaměstnavatele budou zpravidla „přesahovat“ samotnou pracovní dobu zaměstnance. Tato doba nemůže být ale posouzena jako práce přesčas.
- Formu vedení evidence pracovní doby zákoník práce ani žádný jiný právní předpis nestanoví. Je tedy pouze na zaměstnavateli, jaký způsob evidence pracovní doby zvolí. **Zvolený způsob musí odpovídat účelu vedení evidence pracovní doby.** Proto by z ní mělo být patrné, kolik hodin zaměstnanec odpracoval za den, za týden, za měsíc, za vyrovnávací období, kolik z toho připadlo na práci přesčas, případně noční práci, zvláště je pak nutné vést hodiny pracovní pohotovosti, která součástí pracovní doby není. Základními požadavky na evidenci pracovní doby jsou její **průkaznost, tedy že odpovídá skutečnosti, a přehlednost.**
- Pro kontrolu jak zaměstnavatele, tak inspekčních orgánů by mělo být možné z evidence pracovní doby vyčíst, zda byl dodržen nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a v týdnu. Vzhledem k tomu, že povinnost vést evidenci pracovní doby je uložena zaměstnavateli, **je potřebné, aby byla podepsaná příslušným vedoucím zaměstnancem (většinou přímým nadřízeným zaměstnancem), který ručí za správnost uvedených údajů.**
- Má-li zaměstnavatel plnit povinnost ve vztahu k evidenci pracovní doby, je k tomu **nezbytná určitá součinnost zaměstnance.** Pokud proto zaměstnavatel požaduje po zaměstnancích, aby sami evidovali údaje týkající se jejich výkonu práce, je k takovému požadavku oprávněn, ale nezbavuje se tím své povinnosti evidovat pracovní dobu a další údaje. Povinnost stanovená zaměstnanci totiž směřuje toliko k **získávání podkladů** pro to, aby zaměstnavatel mohl řádně plnit svoji povinnost podle zákoníku práce.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

(z článku JUDr. Petra Bukovjana do odborného časopisu)

Základní informace

- V praxi existuje řada případů, které vyžadují, aby zaměstnavatel rozvrhl zaměstnanci pracovní dobu nikoliv rovnoměrně (na každý týden v délce stanovené, nebo kratší pracovní doby), ale nerovnoměrně. **Délka rozvržené pracovní doby (a tím pádem často i počet směn) se zaměstnanci týden co týden liší, přičemž v průměru za příslušné, tzv. vyrovnávací období nesmí přesáhnout stanovenou týdenní, nebo kratší pracovní dobu.**
- Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby představuje **větší zásah do osobního života zaměstnance** (zaměstnanec se nemůže spolehnout na pravidelnost ve svých směnách, pracovní dny stejně jako dny odpočinku mu připadají na různé dny v týdnu) a **promítá se jinak než rovnoměrné rozvržení pracovní doby do dalších pracovněprávních institutů** (např. do výpočtu práva na dovolenou, odměňování apod.).

Vyrovňovací období

- Vyrovnávací období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby **slouží k tomu, aby zaměstnavatel naplnil zaměstnanci jeho stanovenou týdenní, nebo kratší pracovní dobu v průměru, nikoliv v každém z jednotlivých týdnů.** Podle toho, jak zaměstnanci přicházejí směny dle rozvrhu, vznikají rozdíly (do plusu, či mínusu) oproti jeho týdenní pracovní době. Ty musí zaměstnavatel do konce vyrovnávacího období srovnat v rozvrhu směn k požadovanému průměru.
- Délku vyrovnávacího období **stanoví zaměstnavatel.** Zákoník práce omezuje toliko jeho **maximální délku**, a to
 - **26 týdnů**, nebo
 - **52 týdnů**, pokud je délka vyrovnávacího období předmětem ujednání v **kolektivní smlouvě** uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací (odborovými organizacemi).

Příklad

Zaměstnanec pracuje ve vícesměnném pracovním režimu a pracovní dobu má rozvrženu nerovnoměrně. **Vyrovňovací období činí u zaměstnavatele 10 týdnů.** Znamená to, že do tohoto období musí zaměstnavatel rozvrhnout a zaměstnanci přidělit práci **v celkovém rozsahu 375 hodin** (37,5 hodiny jako stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance v tomto pracovním režimu x 10 jako délka vyrovnávacího období v týdnech). To, že **v některých týdnech vyrovnávacího období odpracuje dle rozvrhu směn zaměstnanec více a v některých méně, než odpovídá jeho stanovené týdenní pracovní době, je v pořádku**, protože v tom je podstata nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby – otázka a odpověď

Otázka

Nemůžeme se shodnout na tom, **jak posoudit rozdíly v odpracovaných hodinách vůči tzv. plánovacímu kalendáři** u zaměstnance, který má pracovní dobu rozvrženu nerovnoměrně. Když odpracuje více, je to práce přesčas a když méně, tak překážka v práci na straně zaměstnavatele?

Odpověď

Jde o **nepochopení podstaty nerovnoměrného rozvržení pracovní doby**, pro které nemá tzv. plánovací kalendář zpravidla žádný význam. Co musí zaměstnavatel vědět především, je **délka vyrovnávacího období**, na které je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena a ve kterém musí zaměstnavatel naplnit stanovenou týdenní, nebo kratší pracovní dobu v průměru. **Rozdíly oproti plánovacímu kalendáři nejsou ani prací přesčas, ani překážkou v práci na straně zaměstnavatele, ale průběžné plusy a mínusy ve vztahu ke zmíněnému průměru**, které budou do konce vyrovnávacího období v rámci rozvrhu směn zaměstnavatelem srovnány.

Rozvržení pracovní doby a pracovní režim

(z článku JUDr. Petra Bukovjana do odborného časopisu)

Oba ty pojmy se k pracovní době vážou, ale jinak spolu nutně nesouvisí. Rozvržení pracovní doby vypovídá o tom, **jakým způsobem je zaměstnanci naplňována v tom kterém týdnu pracovní doba**. Základními typy rozvržení pracovní doby je rozvržení **rovnoměrné** (při něm zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, tj. v každém týdnu je pracovní doba stejně dlouhá) a rozvržení **nerovnoměrné** (délka pracovní doby se v jednotlivých týdnech liší a naplňuje se v průměru za vyrovnávací období). Vedle toho může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanci **pružně nebo v rámci konta pracovní doby**. Pomíjím pro tento účel případy, kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu zpravidla sám (např. při home office).

Pracovní režim je o něčem trochu jiném. Jde o to, zdali zaměstnavatel zařadí zaměstnance **do směnného režimu**, tj. že zaměstnanec se bude s jinými zaměstnanci vzájemně a pravidelně střídat alespoň ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, nebo po něm bude požadovat práci toliko v jedné směně, a u zaměstnance tak k žádnému vzájemnému a pravidelnému střídání s jinými zaměstnanci docházet nebude (tzv. **jednosměnný pracovní režim**). Význam pracovního režimu spočívá především v tom, že od něho se odvíjí délka stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance – viz ustanovení § 79 ZP.

Občas slýchávám, že zaměstnanec pracující v jednosměnném pracovním režimu nemůže mít pracovní dobu rozvrženu nerovnoměrně, protože tento způsob rozvržení pracovní doby je prý automaticky spojen se střídáním směn, a naopak, že u zaměstnance se směnným režimem je vyloučeno rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Pravda to samozřejmě není. Jak jsem uvedl výše, **způsob rozvržení pracovní doby a povaha pracovního režimu jsou dvě na sobě nezávislé věci**. V praxi jsou běžné případy, kdy se zaměstnanec s jinými střídá vzájemně a pravidelně třeba i ve třech směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (pracuje ve třísměnném pracovním režimu), ale **jeho stanovená týdenní pracovní doba 37,5 hodiny je naplňována v době od pondělí do pátku každý týden stejně. Má tedy pracovní dobu rozvrženu rovnoměrně**.

Stejně tak se setkáte u řady zaměstnavatelů s tím, že zaměstnanec pracuje v delší, např. 11hodinové směně, **s nikým se ve směnách vzájemně a pravidelně v rámci 24 hodin po sobě jdoucích nestřídá a na jednotlivé týdny mu zaměstnavatel rozvrhl různý počet takových směn**. Tento případ nelze posoudit jinak než jako jednosměnný pracovní režim s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, která se zaměstnanci v délce 40 hodin za týden naplňuje v průměru za zaměstnavatelem zvolené vyrovnávací období.

Práce přesčas

(z článku JUDr. Petra Bukovjana do odborného časopisu)

Definiční znaky

Definici práce přesčas najdete v § 78 odst. 1 písm. i) ZP. Podle ní je práce přesčas „práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn“. Z této citace lze vysledovat **tři základní definiční znaky**, na nichž je práce přesčas postavena:

1. **Potřeba takové práce ze strany zaměstnavatele**, která je vyjádřena tím, že zaměstnavatel po zaměstnanci práci přesčas **požaduje, nebo s ní vysloví souhlas** (ať už předem, nebo případně ex post).
2. Práce je konána nad stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy **nad tzv. plný úvazek**.
3. Musí jít o práci **v jiné době než v době, na kterou zaměstnavatel zaměstnanci v souladu s § 84 ZP rozvrhl týdenní pracovní dobu do směn**.

Nařízená vs. dohodnutá

Práci přesčas může zaměstnavatel **zaměstnanci buď nařídit, nebo se s ním na takové práci dohodnout**. Rozdíl vyplývá ze samotného pojmenování – nařízení práce přesčas představuje **jednostranné jednání zaměstnavatele** směrem k zaměstnanci, ke kterému nepotřebuje zaměstnavatel jeho souhlas, kdežto dohodnutá práce přesčas takový souhlas logicky vyžaduje. Zákon neřeší formu nařízení práce přesčas nebo dohody o ní, ta může být **jak písemná, tak ústní** (nebo konkludentní, že zaměstnanec na práci přesčas prostě nastoupí). Z hlediska prokazatelnosti je pro zaměstnavatele vhodnější samozřejmě forma písemná nebo jiný způsob, kterým zaměstnavatel svůj požadavek vůči zaměstnanci prokáže.

Pro zaměstnavatele je samozřejmě jednodušší, pokud se na možnost práce přesčas nemusí zaměstnance ptát, **obhájí si provozní důvody, pro které takovou práci nařizuje**, a pohlídá si dodržení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu. Jsou ale situace, kdy mu nic jiného než dohoda se zaměstnancem nezbývá. **Jde konkrétně o tato omezení:**

1. Práci přesčas by došlo k **překročení limitů pro nařízenou práci přesčas** (viz dále).
2. Nařízení práce přesčas je zákonem **vyloučeno, dohoda o ní je ale možná**. Takový případ upravuje zákoník práce ve svém § 241 odst. 3 slovy, že zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří **pečují o dítě mladší než 1 rok**, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas. Dohoda o práci přesčas přípustná s těmito zaměstnanci je. Ani ta není však řešením, kdyby byla zaměstnankyně těhotná, protože zákoník práce ve stejném ustanovení **zakazuje těhotné zaměstnankyně práci přesčas zaměstnávat vůbec**.
3. Práce přesčas připadá na **dny pracovního klidu** (dny nepřetržitého odpočinku v týdnu a svátky) a nejde o zákonem uznané práce, které by mohl zaměstnavatel zaměstnanci v tyto dny nařídit. Takové práce vymezuje **§ 91 odst. 3 a 4 ZP** a patří mezi ně např. naléhavé opravné práce, inventurní a závěrkové práce nebo práce v dopravě.

Limity práce přesčas

S pracovní silou zaměstnance nemůže zaměstnavatel disponovat neomezeně, a proto **má i práce přesčas svoje limity**. Ty jsou **dány jednak co do počtu jejích hodin v rámci příslušného období, jednak vyplývají z pravidel o nepřetržitém odpočinku mezi směnami a nepřetržitým odpočinku v týdnu**, která musí zaměstnavatel respektovat. Také v těchto limitech se projevuje rozdíl mezi prací přesčas zaměstnanci nařízenou a se zaměstnancem dohodnutou.

Za zaměstnavatele nařizuje práci přesčas **zpravidla oprávněný vedoucí zaměstnanec**, protože je to on, kdo organizuje svým podřízeným práci a vyhodnocuje též potřebu práce přesčas. Ve vztahu k nařízené práci přesčas musí přitom respektovat dvě důležitá čísla, totiž **8 a 150**. **První se váže k týdnu** (nikoliv nutně kalendářnímu, ale určenému zaměstnavatelem podle rozvrhu směn toho kterého zaměstnance), **druhé ke kalendářnímu roku**. Slovy zákoníku práce v jeho § 93 odst. 2: „Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce“.

Zásadní je, že **dotčené limity je třeba sledovat souběžně**. Zaměstnavatel nemůže bez dohody se zaměstnancem vyžadovat práci přesčas, která se sice „vleze“ do 150 hodin za kalendářní rok, ale v daném týdnu by to byla už její 9. hodina. Stejný závěr platí pro případ, že jde o práci přesčas sice do limitu 8 hodin za týden, ale došlo by jejím výkonem k překročení maximálního rozsahu 150 hodin za kalendářní rok. Zaměstnavatel si musí být jist, že nařízením práce přesčas dodrží oba limity.

Nestačí-li mu jeden z nich, či dokonce oba, nezbyvá než se na další práci přesčas se zaměstnancem dohodnout. V té souvislosti zákoník práce stanoví, že **celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v příslušném období**. Délka tohoto období je omezena maximálně 26 týdny po sobě jdoucími, popř. 52 týdny po sobě jdoucími, je-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě.

Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, neznamená to, že **celkový rozsah práce přesčas je nižší, než kdyby u něho tito zástupci zaměstnanců působili** a byla uzavřena kolektivní smlouva s ujednáním o vyrovnávacím období pro práci přesčas v délce až 52 týdnů. Rozdíl není v celkovém počtu hodin přípustné práce přesčas, ale v tom, **v jakém období musí zaměstnavatel tento rozsah sledovat**. Pokud využije zaměstnavatel vyrovnávací období 26 týdnů, naváže na něho logicky dalším, zpravidla stejně dlouhým vyrovnávacím obdobím. Rozdíl oproti případu, kdy by měl zaměstnavatel možnost sjednat v kolektivní smlouvě vyrovnávací období v délce až 52 týdnů, lze vyjádřit matematicky asi takto:

$$52 \times 8 = 416$$

$$(26 \times 8) + (26 \times 8) = 208 + 208 = 416$$

Jednoduše řečeno, **čím delší je vyrovnávací období, tím větší prostor má zaměstnavatel pro vyrovnání celkového rozsahu práce přesčas** na průměr maximálně 8 hodin za týden. O počet hodin jako takový nejde.

Náhradní volno za práci přesčas

(z článku JUDr. Petra Bukovjana do odborného časopisu)

Primární kompenzací zaměstnanci za jím vykonanou práci přesčas je vedle dosažené mzdy nebo příslušné části platu **příplatek** ve výši dle ustanovení § 114 odst. 1 ZP pro mzdovou sféru a dle § 127 odst. 1 ZP pro sféru platovou. V obou případech zákoník práce umožňuje, **aby se zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem na poskytnutí náhradní volna namísto příplatku ke mzdě, resp. namísto platu za práci přesčas**. Platí, že neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních

měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek, resp. plat za práci přesčas včetně příplatku.

O čem je vlastně ta dohoda?

Není pochybnost o tom, že aby vůbec mohl zaměstnavatel určit zaměstnanci za práci přesčas čerpání náhradního volna, musí o tom existovat dohoda mezi smluvními stranami pracovního poměru (ať už předem, nebo ad hoc po již vykonané práci přesčas). **Zákoník práce přitom nevyžaduje pro tuto dohodu písemnou formu**, byť ji lze z důvodu prokazatelnosti jen doporučit.

Setkávám se občas s názorem, že princip dohody je nutné vztáhnout též k samotnému termínu čerpání náhradního volna, tedy že zaměstnavatel nemůže v této věci rozhodnout sám. Takový názor nemá dle mého právní oporu a **ve své podstatě by mohl diskvalifikovat samotnou možnost určit čerpání náhradního volna**. Pokud by totiž zaměstnanec vyslovil nesouhlas s navrženým termínem, a to opakovaně, mohla by mezitím uplynout zákonem stanovená nebo se zaměstnancem jinak dohodnutá doba, ve které lze čerpání náhradního volna určit.

Jak vyplývá ze zákoníku práce, **je to zaměstnavatel, komu svědčí právo rozhodnout**, kdy konkrétně a v jakém rozsahu (maximálně však v rozsahu práce konané přesčas) bude zaměstnanci poskytnuto náhradní volno za práci přesčas. Samozřejmě **za předpokladu, že k takové alternativě zaměstnanec obecně vůbec svolil** (viz výše). Dohoda se zaměstnancem je tak o možnosti, nikoliv o přesném termínu čerpání náhradního volna.

Kdy dát zaměstnanci najevo

Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, nedohodne-li se s ním na kratší době (viz ustanovení § 217 odst. 1 ZP). Pro seznámení zaměstnance s písemným rozvrhem jeho týdenní pracovní doby nebo se změnou tohoto rozvrhu platí s výjimkou konta pracovní doby stejné pravidlo (§ 84 ZP). Co se týče **předstihu s nařízením práce přesčas nebo s určením čerpání náhradního volna za ni, o tom se zákoník práce naopak nijak nezmiňuje**.

Nezřídká se stává, že potřeba zaměstnavatele co do práce přesčas vyplyne na konci směny zaměstnance za účelem dokončení práce na určitém pracovním úkolu a bude mu nařízena jako „blesk z čistého nebe“. Stejně tak **není vyloučeno, že čerpání náhradního volna za práci přesčas se zaměstnanec dozví od zaměstnavatele třeba den předem**. Mám nicméně za to, že zaměstnavatel by měl brát v potaz oprávněné zájmy zaměstnance a **určení čerpání náhradního volna ze dne na den se až na odůvodněné výjimky vyhnout**. Vyhne se tím současně „podezření“, že určením čerpání náhradního volna řeší za každou cenu problém spočívající v tom, že nemůže zaměstnanci z jiného důvodu přidělovat práci.

Doba čerpání náhradního volna

Svým způsobem je to míchání jablek s hruškami. Někteří zaměstnavatelé **spojují dobu čerpání náhradního volna za práci přesčas s vyrovnávacím obdobím pro posouzení celkového rozsahu takové práce**, kterým je dle ustanovení § 93 odst. 4 ZP období v délce maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích, resp. 52 týdnů po sobě jdoucích, pokud to bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Práce přesčas nesmí přitom činit v průměru více než 8 hodin týdně za toto období. Uvedu to na příkladu s následujícím zadáním:

- v kolektivní smlouvě je sjednáno vyrovnávací období pro posouzení celkového rozsahu práce přesčas v délce **52 týdnů**
- **konec tohoto vyrovnávacího období připadá na 31. prosinec** (pomíjím pro účely tohoto článku skutečnost, že období 52 týdnů nekoresponduje s kalendářním rokem a kdyby tedy zaměstnavatel jeho začátek navázal na datum 1. ledna, skončilo by nejspíše už 30. prosince)
- v měsíci listopadu odpracoval zaměstnanec **3 hodiny přesčas**
- mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byla uzavřena dohoda o tom, že za práci přesčas **může být zaměstnanci určeno čerpání náhradního volna** namísto příplatku ke mzdě (platu za práci přesčas)
- dohoda o délce období pro určení čerpání tohoto náhradního volna žádná neexistuje, platí tedy zákonem stanovené období **3 kalendářních měsíců po měsíci, ve kterém k výkonu práce přesčas došlo**.

Z výše popsaného je zřejmé, že zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání náhradního volna za práci přesčas v délce 3 hodin **až do konce února následujícího kalendářního roku**. Pokud by tak neučinil, je třeba zaměstnanci zaplatit příplatek, resp. plat za práci přesčas. Zaměstnavatel ale s ohledem na konec vyrovnávacího období, ve kterém byla práce přesčas konána, s obavami dovodí, že se mu pro tento případ doba pro učení čerpání náhradního volna zkracuje a kdyby k tomuto určení nepřistoupil do konce prosince, musí zmíněný příplatek ke mzdě (plat za práci přesčas) **uhradit zaměstnanci už ve výplatním termínu v lednu dalšího roku**.

Tento závěr je nesprávný. Běh vyrovnávacího období pro posouzení celkového rozsahu práce přesčas a běh období pro určení čerpání náhradního volna za tuto práci **jsou dvě na sobě nezávislé věci**. Zaměstnavatel ničeho neporuší, pokud za práci přesčas konanou v listopadu, tj. v rámci jednoho vyrovnávacího období, určí zaměstnanci čerpání náhradního volna až v únoru a v daném případě tedy až v průběhu navazujícího vyrovnávacího období. **K poskytnutí příplatku ke mzdě nebo platu za práci přesčas již v lednu není důvod**.

Musím nicméně upozornit, že určitý význam čerpání náhradního volna za práci přesčas do konce příslušného vyrovnávacího období mít může. Záleží na tom, zdali zaměstnavatel přijme za své **výkladové stanovisko AKV** – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů vztahující se k pravidlu uvedenému v ustanovení § 93 odst. 5 ZP, že do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se **nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno**. Dle názoru AKV lze citované pravidlo využít „skutečně a jen tehdy, pokud náhradní volno čerpá zaměstnanec ve stejném vyrovnávacím období, ve kterém byla příslušná práce přesčas vykonána. Pokud dojde k čerpání náhradního volna za práci přesčas až v následujícím vyrovnávacím období, nebude to mít (pozitivní) vliv na posouzení maximálního rozsahu práce přesčas v žádném z těchto období.“

Náhradní volno jako alternativa

Už z citace zákoníku práce na začátku a z následného výkladu muselo vyplynout, že **náhradní volno za práci přesčas je alternativa**. K příplatku ke mzdě nebo k platu za takovou práci. Zaměstnavatel ani zaměstnanec si ho nemohou vynucovat, aniž by se na případném použití této varianty dohodli. Je tím spíše zarážející, že někteří zaměstnanci jsou ochotni připustit, že jim z důvodu sjednání mzdy nebo stanovení platu s přihlédnutím k práci přesčas v určitém rozsahu nepřisluší mzda (plat) a příplatek, ale **nárokují si čerpání náhradního volna**. A jsou zaměstnavatelé, kteří jim náhradní volno v takovém případě skutečně poskytnou.

Je to nesmysl. Pokud z dohody o mzdě nebo z právního předpisu vyplývá, že zaměstnanci nenáleží za práci přesčas peněžitě plnění (mají to zohledněno ve výši mzdy nebo platu), **nemůže mu z logiky věci náležet ani náhradní volno, které se poskytuje jako alternativa k nim**. Zaměstnavatel ve mzdové sféře by poskytnutím náhradního volna vlastně zpochybnil uzavřenou dohodu o mzdě, zaměstnavatel v platové sféře by riskoval, že jeho postup bude označen za vynakládání finančních prostředků bez péče řádného hospodáře (poskytnutí platu v situaci, kdy zaměstnanci nepřísluší).

Minimální délka čerpání dovolené

(z článků JUDr. Petra Bukovjana do odborného časopisu)

Zejména vedoucím zaměstnancům, kteří mají ve svých rukou určování čerpání dovolené svým podřízeným, se to omezení nevrylo ještě pod kůži. Na mysli mám změnu provedenou v zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2021, a týkající se **minimální délky čerpání dovolené**. Dle nově vloženého ustanovení § 218 odst. 6 ZP platí, že „čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit **v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny**“.

Není vyloučeno, ba zákoník práce to v některých případech dokonce předpokládá, aby zaměstnanec čerpal dovolenou v délce právě a jenom jedné své směny. Přípuštěno je též **čerpání dovolené v rozsahu kratším, než činí délka směny zaměstnance**, v tomto případě ale za splnění příslušných podmínek – jde o výjimečnou záležitost (tj. nebude se to stávat pravidelně), zaměstnanec s takovým postupem souhlasí (zpravidla je to on sám, kdo o dovolenou v tomto režimu žádá) a délka dovolené čerpané ve výše uvedeném režimu bude činit **alespoň polovinu směny zaměstnance** (té, ve které zaměstnanec dovolenou čerpá).

Ve vztahu k poslední podmínce se ukazuje, že mnozí zaměstnavatelé (vedoucí zaměstnanci, personalisté, ...) **zůstali u své zažité praxe**. I když právní úprava účinná do konce roku 2020 žádné výslovné pravidlo v tomto ohledu neobsahovala, převážně se dovolená čerpala **v minimálním rozsahu buď jednoho pracovního dne (směny), nebo jeho poloviny**. Jako typický příklad možno vzpomenout třeba situaci, kdy se zaměstnanec podrobil vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení a po zbývající část své směny, kterou by jinak musel odpracovat, čerpal dovolenou, protože do zaměstnání se jednoduše nechtěl už vracet.

Výjimečně lze v této praxi pokračovat. **Mylí se však ti, kteří tvrdí, že i podle nové právní úpravy nutno zůstat u čerpání dovolené v počtu hodin odpovídajícím zásadně jen délce směny, nebo její polovině**. Ve výše citovaném ustanovení uvádí přece zákoník práce slovo „alespoň“. Znamená to, že dovolená může být a často též bude čerpána v počtu hodin, který **sice nedosáhne délky celé směny, ale přesahuje její polovinu**.

Minimální délka čerpání dovolené – otázky a odpovědi

Otázka

Zaměstnanec pracuje **ve směnách dlouhých 7,5 hodiny**. Požádá svého vedoucího o čerpání dovolené v délce **5 hodin**. Lze mu dovolenou v této délce určit?

Odpověď

Žádosti zaměstnance může být vyhověno, protože **půjde o čerpání dovolené v rozsahu alespoň poloviny dané směny**. Není nutné trvat na tom, že čerpání dovolené musí být v takovém případě v délce právě a jenom poloviny této směny. Tím spíše, že polovina směny zde představuje 3,75 hodiny a v praxi **lze jen doporučit, aby se čerpání dovolené odehrávalo pokud možno raději v celých hodinách než v kratších úsecích**.

Otázka

Zaměstnanci bude v dohledné době končit pracovní poměr. Spočítali jsme mu právo na **poměrnou část dovolené za kalendářní rok v délce 62 hodin**. Tu mu chceme určit k čerpání do skončení pracovního poměru, on sám o to také stojí. Protože pracovní dobu má zaměstnanec rozvrženu do 8hodinových směn, vychází mu v rámci 62 hodin dovolené **7 celých směn a 6 zbývajících hodin**. Je nutno těchto 6 hodin vyčerpat **v jeden pracovní den** (v jedné směně 6 hodin dovolené a 2 hodiny práce,) nebo lze po dohodě se zaměstnancem čerpání těchto zbývajících hodin **rozdělit např. do 3 pracovních dnů po 2 hodinách?**

Odpověď

Protože jde o dočerpání nevyčerpané dovolené za kalendářní rok a zaměstnanec s tím souhlasí, **není vyloučeno čerpání této dovolené i v délce kratší, než činí polovina směny zaměstnance**. Podle mého názoru by ale neodpovídalo pravidlu obsaženému v ustanovení § 218 odst. 6 ZP, kdyby oněch 6 hodin dovolené **bylo za účelem dočerpání rozděleno do tří částí po 2 hodinách nebo dokonce do více částí v jiných délkách**. Za souladný s novým pravidlem považuji ještě postup, kdy zaměstnanec vyčerpá po dohodě se zaměstnavatelem **nejprve např. 4 hodiny dovolené**, což odpovídá právě polovině jeho směny, **a další 2 hodiny potom v jiné směně** do skončení jeho pracovního poměru. Možná je také třeba kombinace 5 hodin a pak 1 hodiny čerpané dovolené.

Otázka

V organizaci máme zavedenou **pružnou pracovní dobu** se základní pracovní dobou v rozsahu 9.00 – 15.00 hodin a volitelnou v rozsahu 6.00 – 9.00 a 15.00 – 18.00 hodin s tím, že vyrovnávací období činí kalendářní měsíc. V souladu s § 85 odst. 5 a 6 zákoníku **práce jsme určili rozvržení pracovní doby do směn pro případy, kdy se neuplatní pružné rozvržení pracovní doby, a to od 9.00 do 17.00 hodin**. V případě, když zaměstnanec požádá o čerpání dovolené v rozsahu 6 hodin a zaměstnavatel s takovým čerpáním souhlasí, **je možné, aby byla čerpána dovolená pouze v rozsahu základní pracovní doby a zbývajících 1,5 hodiny byly dopracovány v rámci vyrovnávacího období**, nikoli v příslušném dni, kdy čerpá dovolenou?

Odpověď

Po novele zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2021 vyplývá z ustanovení § 218 odst. 6 tohoto právního předpisu, že „čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývajících část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny“. **Problematické může být „napasování“ tohoto pravidla na pružné rozvržení pracovní doby**. Jak totiž stanoví § 85 odst. 5 písm. b) a odst. 6 zákoníku práce, v době čerpání dovolené se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní a pro zaměstnance platí předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit (tzv. **záložní rozvrh směn**).

Byť na to mohou být různé názory, **mám za to, že by se mělo podle pevného rozvrhu týdenní pracovní doby postupovat i v případech, že zaměstnanec chce čerpat dovolenou jen v části své směny.** Už jenom proto, že s výjimkou dočerpání zbývající části nevyčerpané dovolené (což nebude tento případ) musí být dovolená čerpána zaměstnancem alespoň v délce poloviny jeho směny. **Směnou, od jejíž délky se odvozuje minimum v podobě té poloviny, se dle mého názoru musí rozumět směna dle rozvrhu týdenní pracovní doby ve smyslu ustanovení § 85 odst. 6 zákoníku práce.**

Vztaženo na uvedený případ to znamená, že pokud zaměstnavatel vyhová žádosti zaměstnance o čerpání dovolené v délce 6 hodin, **bude ji zaměstnanec čerpat ve směně určené zaměstnavatelem na dobu od 9.00 hodin do 17.00 hodin.** Zbývající 1,5 hodinu směny bude ale muset zaměstnanec odpracovat nebo pro tuto dobu hledat se zaměstnavatelem jiné řešení. Popravdě **za nejjednodušší považují, aby se smluvní strany pracovního poměru dohodly na čerpání dovolené v délce celé směny a situaci si nekomplikovaly.**

Dovolená – vybrané problémy a omyly

(z článků JUDr. Petra Bukovjana do odborného časopisu)

Převod nevyčerpané dovolené

Dle ustanovení § 218 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci čerpání dovolené tak, **aby ji zaměstnanec vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo.** Mělo by to tak být, ale často není a na konci kalendářního roku se najde řada zaměstnanců, kterým nějaká nevyčerpaná dovolená zbývá. O tu samozřejmě nepřicházejí, převádí se jim do kalendářního roku následujícího.

Důležitý je **důvod, proč nebyla dovolená v celé výměře vyčerpana podle výše citovaného pravidla.** Pokud si zaměstnavatel před případnou kontrolou ze strany orgánu inspekce práce obhájí existenci **naléhavých provozních důvodů nebo překážek v práci na straně zaměstnance,** pro které nemohl svoji povinnost objektivně splnit, pokuty za přestupek na úseku dovolené se bát nemusí. V opačném případě takové riziko bohužel hrozí.

Novela zákoníku práce zareagovala na časté situace z praxe, kdy **zaměstnanci sami žádají o převod části dovolené z daného kalendářního roku do roku dalšího** (psychologicky je jim příjemnější čerpat „starou“ dovolenou než „zálohově“ dovolenou za příslušný kalendářní rok). Jestliže do konce roku 2020 si vedoucí zaměstnanci nemohli být jistí, zdali se vyhověním takové žádosti nedostávají do křížku se zákonem, **nově se budou pohybovat v zákonem daných mantinelech.** Jistý „problém“ je v tom, že ty mantinely staví různí autoři na dvě různá místa.

Nové hrací pole je obsaženo v § 218 odst. 2 ZP, které stanoví, že „s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance **lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny** a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol **6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku**“. Co je bez diskuse, je písemná (elektronická) forma žádosti zaměstnance a fakt, že požadavek na převod části dovolené do příštího kalendářního roku půjde „z jeho hlavy“ (nesmí k tomu být zaměstnavatelem nijak nucen, protože pak by to jeho oprávněné zájmy nesledovalo). Rozpor může být v tom, v jakém rozsahu lze vlastně nevyčerpanou dovolenou do následujícího kalendářního roku na tomto základě převést, a **co konkrétně zahrnuje ta „dovolená nad 4 týdny“, resp. „dovolená nad 6 týdnů“.**

Jde o to, **jestli se ona „základna“ v rozsahu 4 týdny, resp. 6 týdnů, naplňuje výhradně a jen dovolenou za daný kalendářní rok, nebo též dovolenou převedenou z loňského roku.** Nebo jinak řečeno, jestli je účelem citovaného pravidla, aby k převodu nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku na základě písemné žádosti zaměstnance docházelo **v omezeném rozsahu** (např. v tzv. podnikatelské sféře pouze ve vztahu k dovolené nad základní výměru ve smyslu ustanovení § 212 odst. 1 ZP), nebo chtěl zákonodárce umožnit takový převod **i v řádu několika týdnů bez přímé vazby zmíněné „základny“ na dovolenou vzniklou v daném kalendářním roce.**

Osobně doporučuji, aby se zaměstnavatelé drželi **spíše první a přísnější z uvedených variant.** Podle mého názoru odpovídá jazykovému vyjádření citované normy, logicky navazuje na pravidlo o vyčerpání dovolené v tom kalendářním roce, ve kterém právo na ni vzniklo, a **brání převádění dovolené do dalšího kalendářního roku z iniciativy zaměstnance ve větším rozsahu** (byť pojistkou je vždy skutečnost, že o čerpání dovolené rozhoduje zaměstnavatel). Ostatně času na rozmyšlenou mají zaměstnavatelé vcelku dost. K převodu části dovolené za výše popsaných podmínek může dojít **nejdříve z roku 2021 do roku 2022.**

Příklad

Zaměstnanec pracuje ve stanovené týdenní pracovní době v délce **40 hodin**. Výměra dovolené u zaměstnavatele činí **5 týdnů** ($5 \times 40 = 200$ hodin). Z loňského roku byla zaměstnanci převedena do daného roku dovolená v délce **2 týdny** ($2 \times 40 = 80$ hodin). K čerpání má tedy zaměstnanec celkem **7 týdnů** dovolené ($7 \times 40 = 280$ hodin).

V daném kalendářním roce vyčerpal zaměstnanec zatím **4 týdny** dovolené ($4 \times 40 = 160$ hodin). Ve smyslu ustanovení § 218 odst. 2 ZP požádal písemně svého zaměstnavatele o **převod zbývajících nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku.** Pokud zaměstnavatel jeho žádosti vyhoví (jako že vyhovět samozřejmě nemusí), lze situaci posoudit následovně:

Přísnější varianta

Na základě písemné žádosti zaměstnance je možné do dalšího kalendářního roku převést **jen 1 týden** dovolené (**40 hodin**). Jde o dovolenou **nad rámec 4 týdnů za daný kalendářní rok.** Pro **převod zbývajících 2 týdnů** dovolené (**80 hodin**) do následujícího kalendářního roku bez rizika sankce si musí zaměstnavatel obhájit **naléhavé provozní důvody** nebo **překážky v práci na straně zaměstnance**, jak to požaduje ustanovení § 218 odst. 1 ZP.

Volnější varianta

Na základě písemné žádosti zaměstnance lze do dalšího kalendářního roku převést **až 3 týdny** dovolené (**120 hodin**). Jde o dovolenou **nad rámec 4 týdnů z celkem 7 týdnů, které měl zaměstnanec v daném kalendářním roce k čerpání.**

Jak s nevyčerpanou dovolenou v dalším kalendářním roce

- Zákoník práce stanoví ve svém § 218 odst. 3 zaměstnavateli povinnost, totiž **aby zaměstnanci určil čerpání nevyčerpané „staré“ dovolené tak, aby jím byla vyčerpána nejpozději do konce tohoto příštího kalendářního roku.**

- Je v zájmu zaměstnavatele, **aby své rozhodnutí o čerpání této dovolené zaměstnancem učinil nejpozději do 30. června příštího kalendářního roku** (zdůrazňuji, že jde o datum vztahující se k rozhodnutí zaměstnavatele, nikoliv k samotnému čerpání dovolené zaměstnancem). V opačném případě **vznikne zaměstnanci dle ustanovení § 218 odst. 4 zákoníku práce právo, aby si tuto nevyčerpanou dovolenou určil k čerpání rovněž on sám**. Zaměstnavatel přitom nezvrátí rozhodnutí zaměstnanec tím, že mu zmíněnou nevyčerpanou dovolenou určí k čerpání na dřívější dobu, než kterou si stanovil zaměstnanec. V takovém případě by se totiž zaměstnavatel „**zmocňoval**“ **dovolené, o které již bylo rozhodnuto, a to právě zaměstnancem**.
- Také z výše popsané povinnosti činí zákoník práce **výjimky**, a to ve svém ustanovení § 218 odst. 5. Nemůže-li být dovolená vyčerpana ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným, nebo to není možné z důvodu jeho čerpání mateřské či rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené zaměstnanci **po skončení jmenovaných překážek v práci**. Jak vidno, **o žádné provozní důvody už se zaměstnavatel opřít nemůže**. Určit dovolenou nemusí ale zaměstnanci bezprostředně po skončení vyjmenovaných překážek v práci, protože zákoník práce to výslovně nevyžaduje.
- Je nabíledni, že nebude-li dovolená z příslušného kalendářního roku vyčerpana zaměstnancem ani do konce roku příštího a nebude přítomna ani žádná z uvedených výjimek, **vystavuje se zaměstnavatel téměř jistému postihu od orgánu inspekce práce**. Co naopak tak jasné není a v odborné veřejnosti se o tom vedou diskuse, je odpověď na otázku, co se s nevyčerpanou dovolenou z minulého kalendářního roku dále děje. Jak dovodila ve svém stanovisku AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, zákoník práce to sice výslovně neříká (a ani nemusí říkat), ale **dovolená se převádí do dalšího (tedy přespříštího, třetího) kalendářního roku**. Z právní úpravy nelze dovozovat, že by měla nevyčerpaná část dovolené uplynutím druhého kalendářního roku zaniknout nebo že by její čerpání přicházelo v úvahu už jen přes institut náhrady škody způsobené zaměstnavatelem (porušením jeho povinností). **Účelem dovolené totiž je, aby byla čerpána**.
- Protože právo zaměstnance na dovolenou trvá i nadále (a ani se nepromlčuje, protože to není právo materiální), **trvá rovněž právo a současně povinnost zaměstnavatele tuto dovolenou určit zaměstnanci k čerpání**. V eventuelním třetím roce trvání práva na dovolenou zůstává právo určit si čerpání dovolené též zaměstnanci. Obě strany pracovního poměru by měly mít zájem tuto dovolenou co nejdříve vyčerpat.

Krácení dovolené

(z článku JUDr. Petra Bukovjana do odborného časopisu)

Rozsah krácení dovolené

Podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2020 mohl zaměstnavatel krátit zaměstnanci dovolenou o 1 až 3 dny za každou neomluveně zameškanou směnu. Po novele zákoníku práce může zaměstnavatel ke krácení dovolené přistoupit dle ustanovení § 223 odst. 1 ZP **nejvýše v počtu neomluveně zameškaných hodin, tj. může krátit o počet hodin odpovídajících neomluveně zameškané směně**. Záleží na zaměstnavateli, jestli možnost krácení dovolené využije a pokud ano, jestli tak učiní až v tomto maximálním rozsahu.

Změna v rozsahu krácení dovolené ze dnů na hodiny by mohla některé zaměstnavatele svádět k nesprávnému výkladu, že se otevřela možnost zkrátit ji **pro jakkoliv dlouhé neomluveně zameškané části směny**. Např. že když zaměstnanec nesplní svoji povinnost dle ustanovení § 81 odst. 3 ZP a práci začne konat bez omluvitelného důvodu až 2 hodiny po začátku směny, lze mu již za tyto 2 hodiny krátit ve stejném rozsahu dovolenou. Znovu je třeba připomenout, že v tomto se právní úprava nezměnila

a že **krácení dovolené přichází v úvahu, jen když zaměstnanec neomluveně zameškal (minimálně) celou svoji směnu.** Ať už byla celá rovnou, nebo k její délce dospěl zaměstnavatel součtem neomluvených kratších částí různých směn.

Příklad

Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele ve stanovené týdenní pracovní době 40 hodin, ve směnách dlouhých 8 hodin. **V průběhu kalendářního roku neomluveně zameškal 4 hodiny z jedné směny a 2 hodiny z druhé směny.** Zaměstnavatel nemůže zatím přistoupit ke krácení jeho dovolené. Takový postup bude možný, pokud zaměstnanec do konce kalendářního roku bez omluvy zamešká **minimálně ještě 2 hodiny z některé své další směny.** Teprve pak by součet kratších neomluvených částí směny činil celkem **8 hodin (4 + 2 + 2)** a **nejvýše o takový počet hodin bude moci zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou zkrátit.**

Rozdílně dlouhé směny

Ačkoliv tento výkladový problém mohl nastat i za předchozí právní úpravy, se změnou koncepce dovolené ze dnů na hodiny se svým způsobem zvýraznil. Jde o odpověď na otázku, **jak přistoupit ke krácení dovolené u zaměstnance s rozdílně dlouhými směny, pokud z každé z takových směn neomluveně zamešká jen část.** Jak bylo uvedeno výše, v takovém případě přichází krácení dovolené v úvahu jen tehdy, pokud by součet těchto kratších částí dosáhl délky celé směny zaměstnance. Ovšem **které a proč?**

V úvahu přichází celá řada možných řešení, ale v odborné literatuře a praxi se objevují **především dva dále popsané přístupy.** Jejich uplatnění může vést logicky k jiným výsledkům a je na zaměstnavateli, který přístup zvolí. Jím by se pak měl ale řídit **konstantně ve všech obdobných případech.** Zaměstnanci s rozdílně dlouhými směny lze krátit dovolenou například

1. ve vazbě na **nejkratší z předmětných směn,** nebo
2. přes **průměrnou délku částečně zameškaných směn.**

Příklad

Pracovní dobu má zaměstnanec rozvrženou nerovnoměrně **do směn dlouhých 7 a 11 hodin.** V průběhu kalendářního roku zameškal neomluveně **0,5 hodiny ze směny v délce 11 hodin** a následně **2, 2 a 3 hodiny ze směn dlouhých 7 hodin.** V součtu tedy zameškal zaměstnanec bez omluvy **7,5 hodiny (0,5 + 2 + 2 + 3)** ze svých směn. Průměrná délka zameškaných směn činí **8 hodin (11 + 7 + 7 + 7 = 32 32/4 = 8).**

Bude-li zaměstnavatel vycházet z první varianty, ke krácení dovolené u zaměstnance může dojít, protože součet neomluveně zameškaných hodin **dosahuje délky kratší směny** (a to už jen hodinami bez omluvy zameškanými k této směně). Dovolená tak bude zaměstnanci zkrácena o **7 hodin.**

Při použití druhé varianty by zaměstnavatel krátit zaměstnanci dovolenou ještě nemohl, protože **do průměrné délky částečně zameškaných směn chybí 0,5 hodiny.** Musel by tak „počkat“ na případnou neomluvenou část další směny zaměstnance. Nicméně v té souvislosti by došlo zároveň buď k **prodloužení, nebo zkrácení průměrné délky částečně zameškaných směn,** to podle toho, ve které ze směn by zaměstnanec opět nedorazil bez omluvy do zaměstnání. Jako nevýhoda takového přístupu se může jevit navíc fakt, že zmíněná průměrná délka nebude často vycházet na celé hodiny, přitom ale krátit dovolenou v minutách nemá zaměstnavatel zapotřebí:

$32 + 7 = 39 \dots 39/5 = 7,8$ hodiny

(zaměstnanec by musel neomluveně zameškat ještě aspoň 0,3 hodiny ze své další 7hodinové směny, aby mu zaměstnavatel zkrátil dovolenou o 7 hodin)

$32 + 11 = 43 \dots 43/5 = 8,6$ hodiny

(zaměstnanec by musel neomluveně zameškat ještě aspoň 1,1 hodiny ze své další 11hodinové směny, aby mu zaměstnavatel zkrátil dovolenou o 8 hodin).

Nejde jen o krácení

Na první pohled by se mohlo zdát, že krácení dovolené po novele zákoníku práce zasahuje do práva zaměstnance na dovolenou stejně nebo méně než doposud. V řadě případů tomu tak opravdu je, zejména pak u zaměstnavatelů, kteří do konce loňského roku využívali varianty maximálního možného krácení o 3 dny dovolené za každou neomluveně zameškanou směnu. Leč u **zaměstnavatele, který přistupoval ke krácení dovolené v poměru 1:1**, tj. krátil 1 den dovolené za každou neomluveně zameškanou směnu, **může být nově právo zaměstnance na dovolenou v důsledku neomluveně zameškané směny nebo směn menší než v minulosti**. Je to dáno jinou konstrukcí vzniku práva na dovolenou, a to ve vazbě na celkový počet hodin odpracovaných zaměstnancem v příslušném kalendářním roce.

Příklad

Zaměstnanec sjednal se zaměstnavatelem kratší pracovní dobu v délce 30 hodin. Tuto pracovní dobu mu zaměstnavatel rozvrhl **do pětidenního pracovního týdne od pondělí do pátku a směn dlouhých 6 hodin**. Výměra dovolené činí u zaměstnavatele **4 týdny**. V kalendářním roce měl zaměstnanec při tomto rozvržení pracovní doby a délce směn odpracovat v rámci 260 pracovního dne celkem **1.566 hodin** (261 x 6). Tím by splnil podmínky pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok v délce **120 hodin** (4 x 30).

Zaměstnanec nicméně v kalendářním roce **zameškal bez omluvy 7 směn**. Zaměstnavatel využil svého práva a zaměstnanci krátil dovolenou **o 42 hodiny** (7 x 6). Právo zaměstnance na dovolenou nebude ale v daném případě představovat 78 hodin (120 - 42). **Vedle krácení ho ovlivní i samotná neomluvená absence**, protože celkový počet odpracovaných hodin se kvůli tomu sníží na **1.524 hodin** (1.566 - 42). Do tohoto počtu hodin se týdenní pracovní doba zaměstnance vejde bohužel **jen v rozsahu 50 celých násobků** (namísto původních 52), takže zaměstnanci vznikne právo toliko na poměrnou část dovolené za kalendářní rok, která bude menší. Výpočet je následující:

$1.524/30 = 50,8 \dots 50$ celých násobků týdenní pracovní doby 30 hodin

$50/52 \times 30 \times 4$ nebo též $50/52 \times 120 = 116$ hodin (po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru)

$116 - 42 = 74$ hodiny dovolené po provedeném krácení.

Obecně k překážkám v práci

- Pracovní právo zná řadu situací, kdy **smluvní strany pracovního poměru nemohou plnit svoje základní povinnosti** vyplývající jim z ustanovení § 38 odst. 1 ZP. Zaměstnanec neplní (nemusí plnit) povinnost podle pokynů zaměstnavatele **konat osobně práce podle pracovní smlouvy** v rozvržené týdenní pracovní době a zaměstnavatel **nepřiděluje** (zpravidla nemůže přidělovat) **zaměstnanci práci** podle pracovní smlouvy.

- Zákoník práce nazývá takové případy **překážkami v práci**. Podle toho, na čí straně je důvod, který brání ve výkonu práce zaměstnancem (v přidělování práce zaměstnavatelem), rozlišuje přitom mezi
 - překážkami v práci **na straně zaměstnance** a
 - překážkami v práci **na straně zaměstnavatele**.
- Právní předpisy upravují **výslovně řadu překážek v práci** jak na straně zaměstnance (kupř. dočasná pracovní neschopnost, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, výkon veřejné funkce atd.), tak na straně zaměstnavatele (např. prostož, přerušeni práce v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů nebo obecná nemožnost přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby). Výčet těchto překážek v práci však **není a nemůže být úplný**. Pracovněprávní vztahy přinášejí spoustu případů, které sice nemají výslovnou oporu v zákoníku práce nebo jiném právním předpisu, ale **nutno je posoudit jako překážku v práci**. Takovými překážkami v práci jsou např. neplacené volno nebo zdravotní volno (sick days).
- **Překážka v práci úzce souvisí s pracovní dobou (směnou)**. Jedině v jejím rámci lze totiž hovořit o tom, že zaměstnanci určitá skutečnost brání vykonávat práci, resp. zaměstnavateli práci zaměstnanci přidělovat. Pokud si např. zaměstnanec zvyšuje v souladu s potřebou zaměstnavatele svoji kvalifikaci studiem na vysoké škole a studijní dny mu připadají jak na pracovní dny, tak na dny pracovního klidu, překážkou v práci je tato skutečnost jen v pracovním dni (v délce směny).
- Nepřítomnost zaměstnance v práci v důsledku překážky je **zásadně omluvená** (zaměstnavatel musí nepřítomnost zaměstnance omluvit nebo se k takovému postupu sám rozhodl). **Tím se překážka v práci odlišuje od porušení „pracovní kázně“ zaměstnancem v podobě neomluvené absence**. Neomluvená absence zaměstnance není překážkou v práci, ba stojí přesně na opačném pólu. Vyhodnocení absence zaměstnance jako překážky v práci, nebo naopak jako porušení „pracovní kázně“ je velmi důležité, protože **se promítá i do posouzení dalších institutů pracovního práva**. Kupř. zkušební doba se dle ustanovení § 35 odst. 4 ZP prodlužuje o celodenní překážky v práci, nikoliv ale o neomluveně zameškané směny.

Náhrada mzdy (platu) v souvislosti s překážkami v práci

- S překážkou v práci je neodmyslitelně spojeno též posouzení, zdali zaměstnanci přísluší pracovní volno placené (s náhradou mzdy nebo platu v určité výši), nebo neplacené. Zaměstnavatel se přitom musí mít na pozoru, protože **u některých překážek v práci může dojít k různým variantám** (někdy zaměstnavatel platí, jindy ne, nebo jen po určité části této doby), resp. **právní úprava umožňuje zaměstnavateli, aby si nechal náhradu mzdy nebo platu od subjektu, pro který byl zaměstnanec v době překážky v práci činný, refundovat** (viz ustanovení § 206 odst. 3 a 4 ZP).

Pracovní volno bez náhrady

- Z hlediska administrativy jsou pro zaměstnavatele nejvstřícnější případy, kdy sice **musí zaměstnanci poskytnout pracovní volno, ale nikoliv peněžitě plnění s tím související v podobě náhrady mzdy (platu)**. Zaměstnanec je tak zabezpečen zpravidla subjektem, pro který je v době překážky v práci činný. Co zaměstnavatel musí v některých případech provést, je pouze **potvrdit zaměstnanci výši jeho průměrného výdělku (potenciální náhrady) pro účely výplaty ze strany jiného subjektu**. O které jde třeba případy:
 - přisedící u soudu
 - svědek v občanskoprávním nebo trestním řízení
 - uvolněný člen zastupitelstva územního samosprávného celku.

Pracovní volno s náhradou

- **Placení se zaměstnavatel nevyhne v případě, že překážka v práci spočívá na jeho straně.** V těchto případech jde spíše jen o to, jak vysoká náhrada mzdy nebo platu bude. Toliko v zákonem vymezených případech je přitom nižší než průměrný výdělek – u **prostoje** dle ustanovení § 207 odst. 1 písm. a) ZP ve výši nejméně **80 %** průměrného výdělku, u **přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí** dle ustanovení § 207 písm. b) ZP ve výši nejméně **60 %** průměrného výdělku.
- I mezi překážkami v práci na straně zaměstnance se najdou případy, kdy **zaměstnavatel platí za dobu překážky v práci bez dalšího náhradu mzdy (platu) ve výši určité části průměrného výdělku**, aniž by měl možnost jakékoliv refundace od někoho jiného. Mezi tyto případy lze zařadit např. **období prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance** (za pracovní dny ve výši nejméně 60% průměrného redukovaného výdělku dle ustanovení § 192 odst. 2 ZP), **pracovní volno spojené se zvyšováním kvalifikace** (viz ustanovení § 232 ZP, pomineme-li možnost vrácení těchto nákladů při nedodržení závazku zaměstnance setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele sjednanou dobu po zvýšení kvalifikace) nebo **pracovní volno k činnosti dárce při odběru krve či darování jiných biologických materiálů** (viz ustanovení § 203 odst. 2 písm. d) a e) ZP).
- Pozor na určité **specifikum vyplývající z ustanovení § 210 ZP**. Ačkoliv doba strávená zaměstnancem na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, jestliže spadá do směny, **se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele**, poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku pouze tehdy, pokud zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla (např. při úkolové mzdě). Jinak platí, že **se mzda (plat) nekrátí**. Typicky jde o situace, kdy se zaměstnanec na pracovní cestě v rámci své pracovní době **přepravuje v určeném dopravním prostředku** (a kdyby řídil auto, tak řízení není pro něho výkonem práce, ale jen způsobem přepravy na této pracovní cestě).

Pracovní volno s náhradou a refundací

- Bylo by jistě nespravedlivé, kdyby ve všech případech, u nichž právní předpisy požadují po zaměstnavateli, aby v době překážky v práci poskytl zaměstnanci náhradu mzdy (platu), šlo toto plnění na vrub zaměstnavatele bez možnosti refundace od toho, pro koho bude zaměstnanec v době své omluvené absence činný nebo z jejíhož podnětu byl uvolněn ze zaměstnání. Naštěstí tomu tak není a **zákoník práce s refundací v některých případech počítá**. Nutno ale podotknout, že pamatuje též na to, že **se zaměstnavatel může s třetím subjektem dohodnout na upuštění od refundace**.
- Pokud bude zaměstnavatel refundaci vyžadovat, platí dle ustanovení § 206 odst. 4 ZP, že se hradí náhrada mzdy (platu), kterou uvolňující zaměstnavatel poskytl podle tohoto zákona (ve vazbě na výpočet průměrného výdělku dle ustanovení § 351 až § 362 ZP). **Pokud zaměstnavatel poskytl snad zaměstnanci více, není jiný subjekt toto plnění již refundovat**. Mezi tyto případy patří např.
 - výkon funkce neuvolněného člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo
 - výkon funkce člena okrskové volební komise

Pracovní volno s náhradou i bez

- U některých překážek v práci (na straně zaměstnance) **rozhodují až konkrétní okolnosti o tom, jestli bude zaměstnanci příslušet pracovní volno placené, nebo se bude muset obejít bez náhrady mzdy (platu)**, a to alespoň po část této doby. Upozornit lze zejména na tyto překážky v práci:

- vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení
- svatba či
- hledání nového zaměstnání.

Překážky v práci a další pracovněprávní instituty

- **Existence překážek v práci jako takových ovlivňuje též uplatnění jiných institutů pracovního práva.** Upozorňuji příkladmo na vybrané souvislosti (vazba na zkušební dobu byla už zmíněna):
 - Pokud nastane situace, že **zaměstnanci brání překážka v práci v samotném nástupu do práce (v prvním dni výkonu práce)**, je v jeho zájmu dodržet svoji povinnost a zaměstnavateli existenci takové překážky v práci oznámit, protože jinak riskuje, že zaměstnavatel, nedozví-li se do týdne o této překážce, **může od pracovní smlouvy odstoupit** (§ 34 odst. 3 až 5 ZP).
 - Existence překážky v práci (nejčastěji v podobě dočasné pracovní neschopnosti nebo mateřské či rodičovské dovolené) vede zaměstnavatele zpravidla k tomu, že **se zastupujícím zaměstnancem sjednává pracovní poměr na dobu určitou** (viz pravidla pro jejich uzavírání v ustanovení § 39 ZP).
 - **Zaměstnanci na překážce v práci jsou v některých případech chráněni před rozvázáním pracovního poměru.** Typicky jde o právní úpravu zákazu výpovědi (§ 53 a § 54 ZP), omezení zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnanci na mateřské nebo rodičovské dovolené (§ 55 odst. 2 ZP) a stejně tak nemožnost zaměstnavatele zrušit pracovní poměr ve zkušební době, pokud jde současně o období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance (§ 66 odst. 1 ZP).
 - Překážky v práci na straně zaměstnance **brání zaměstnavateli, aby určil zaměstnanci čerpání dovolené**, popř. aby ji určil bez toho, že o to zaměstnanec sám požádá (§ 217 odst. 4 ZP), v důsledku existence některých překážek v práci **se dovolená zaměstnanci přerušuje** (§ 219 odst. 1 ZP).

Návrat z rodičovské dovolené – otázka a odpověď

Otázka

Množí se nám případy, kdy **se vrací matky z rodičovské dovolené a uchází se znovu o své místo.** Na co má taková zaměstnankyně nárok? Co jsme povinni jí nabídnout za práci (držet za místo)? V zákoníku práce jsem si v § 47 našla, že pokud se zaměstnankyně vrátí po mateřské dovolené zpět do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit ji na její původní práci a pracoviště. Nikde jsem ale nedohledala, **jak je to se ženou vracující se do práce po rodičovské dovolené.**

V případě, že jí nabídneme jiné pracovní místo a matka nesouhlasí, jak dál postupovat? **A co se stane v případě, že se matka vrátí do práce až po uplynutí 4 let od data narození dítěte? Má stále nárok na zaměstnání?** A v případě, že nemá, jsme povinni s ní ukončit pracovní poměr? Pokud ano, na základě jakého paragrafu?

Odpověď

V zákoníku práce k tomu žádný paragraf hledat nemusíte a ani ho ostatně nenajdete, **vyplývá to z logiky věci a z toho, co jste se zaměstnankyní sjednali v pracovní smlouvě.** I kdyby se zaměstnankyně vrátila do práce po 10 letech, **pořád platí to, co má napsáno v pracovní smlouvě jako druh práce a místo výkonu práce.** Tohoto rámce se musíte držet.

Pokud máte možnost jí i po této době přidělovat sjednanou práci na sjednaném místě (práce tedy neodpadla a pracoviště nebylo zrušeno), pak bude pracovní poměr fungovat nadále tak, jak tomu bylo před jejím nástupem na rodičovskou dovolenou. **Změnu druhu nebo místa výkonu práce jí nabídnout můžete, ale ona s takovým návrhem nemusí souhlasit a Vy nemáte právo to udělat jednostranně.** Ke skončení pracovního poměru by došlo jedině v případě, že její práce v průběhu trvání překážky v práci odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno a Vy tedy již nemáte možnost jí přidělovat práci. V této souvislosti by zaměstnankyni nepochybně **vzniklo právo na odstupné.**

Vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení

(z článku JUDr. Petra Bukovjana do odborného časopisu)

Jak stanoví § 199 odst. 1 a 2 ZP, nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v ustanovení § 191 téhož právního předpisu (zde zákoník práce vyjmenovává překážky v práci v podobě např. dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance nebo čerpání mateřské a rodičovské dovolené), **je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.** Okruh těchto překážek v práci, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (viz dále), určila vláda nařízením č. 590/2006 Sb. a v příloze mezi ně hned na prvním místě (bod 1) **zařadila též vyšetření a ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení.**

Nezbytně nutná doba

Podle zmíněného nařízení vlády **má zaměstnanec při vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení právo na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu.** Protože právní předpis nevymezuje, co lze rozumět nezbytně nutnou dobou, v teorii i praxi se má zato, že **jde o cestu zaměstnance do zdravotnického zařízení, dobu jeho čekání na vyšetření či ošetření, dobu samotného vyšetření nebo ošetření a cestu zpátky.** Nepřichází tedy v úvahu, aby si zaměstnavatel stanovil ve svém vnitřním předpisu nějakou maximální délku pracovního volna poskytnutého za tímto účelem zaměstnanci, **vše je totiž odvislé od konkrétního případu** a zaměstnanec nemůže na svém právu tímto způsobem krácen.

Na druhou stranu je třeba podotknout, že zákoník práce vychází ve svém ustanovení § 206 odst. 1 z toho, že pokud je překážka v práci zaměstnanci předem známa, **musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna,** jinak ho o překážce a o předpokládané době jejího trvání uvědomí bez zbytečného průtahu. Podle dalšího odstavce téhož ustanovení **je navíc zaměstnanec povinen překážku v práci zaměstnavateli prokázat.**

Ke splnění této povinnosti mají právnické a fyzické osoby **povinnost poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.** Mezi povinné subjekty je samozřejmě nutné zahrnout i **ošetřujícího lékaře.** V praxi je běžné, že zaměstnavatelé po zaměstnanci vyžadují, aby k prokázání existence překážky v práci v podobě vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení použili **formuláře, který jim připraví** (nejčastěji se tento formulář nazývá „Propustka“). Jeho obsah by měl zaměstnavatel uzpůsobit tomu, **aby se z něho dozvěděl všechny potřebné údaje,** především dobu samotného vyšetření nebo ošetření, popř. ordinační hodiny lékaře nebo údaj o tom, zdali s ohledem na charakter vyšetření nebylo možné ho provést v jiném termínu, tedy i mimo rámec pracovní doby zaměstnance (viz dále).

Kdy s náhradou a kdy ne

Pracovní volno při vyšetření a ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení je primárně volnem placeným a zaměstnanci za jeho dobu **přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**. Nařízení vlády ale připouští, že část tohoto pracovního volna bude bez náhrady, to podle toho, **zdali zaměstnanec absolvuje zmíněné vyšetření nebo ošetření v tzv. nejbližším zdravotnickém zařízení**. Tím se rozumí zdravotnické zařízení, které je

- **ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil,**
- **nejblíže bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a**
- **schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout.**

Kdyby se zaměstnanec nechal vyšetřit nebo ošetřit **v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení**, zaměstnavatel tuto dobu sice omluví a poskytne zaměstnanci pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, ale **náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci přísluší nejdéle za dobu, kterou by strávil vyšetřením nebo ošetřením v nejbližším zdravotnickém zařízení**. Proto pokud si zaměstnanec v rámci svobodné volby zvolí ošetřujícího lékaře jinde než v místě svého bydliště nebo pracoviště (ačkoliv by mu lékařská péče mohla být poskytnuta i tady), musí počítat s tím, že v případě vyšetření nebo ošetření u tohoto lékaře **půjde částečně o překážku v práci, která je neplacená**.

Je vhodné upozornit, že pro účely překážky v práci na straně zaměstnance v podobě jeho vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení **nelze volně zaměňovat pojmy „bydliště“ a „trvalý pobyt“**. Nařízení vlády spojuje definici nejbližšího zdravotnického zařízení s bydlištěm nebo pracovištěm zaměstnance. **Pokud bude zaměstnanec absolvovat vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení v místě svého trvalého pobytu, kde ve skutečnosti nebydlí a které je více vzdáleno od jeho pracoviště nebo bydliště** (nejde o nejbližší zdravotnické zařízení), **bude zaměstnavatel postupovat dle bodu 1 písm. b) přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.**, tj. poskytne zaměstnanci pracovní volno na celou nezbytně nutnou dobu, ale náhradu mzdy nebo platu jen za dobu, která by odpovídala nezbytně nutné době při vyšetření nebo ošetření v nejbližším zdravotnickém zařízení.

Příklad

Zaměstnanec má pracovní dobu rozvrženu **od 8,00 hodin do 16,30 hodin**. Pracuje a bydlí **v Olomouci**. Kdyby absolvoval vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení v Olomouci, s ohledem na povahu by mu toto vyšetření nebo ošetření zasáhlo do pracovní doby **v délce přibližně 2 hodin**. Ty by mu zaměstnavatel musel omluvit a zaplatit náhradou platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanec si ale k vyšetření nebo ošetření **zvolí zdravotnické zařízení v Brně a v důsledku delší přepravy zamešká celkem 4 hodiny ze své směny**. V takovém případě mu poskytne zaměstnavatel pracovní volno na celou dobu 4 hodin, ale **náhradu platu toliko za dobu 2 hodin** (jako kdyby zaměstnanec absolvoval vyšetření nebo ošetření v nejbližším zdravotnickém zařízení, tedy v Olomouci).

Kdyby šlo ovšem v Brně o **specializované zdravotnické zařízení**, přičemž v Olomouci ani jinde blíže se nenachází žádné, které by bylo takovou zdravotní péči schopno poskytnout, **pak jde o nejbližší zdravotnické zařízení ve smyslu dotčeného nařízení vlády a zaměstnavatel by byl povinen zaměstnanci omluvit i zaplatit 4 hodiny**.

Jen pokud nelze mimo pracovní dobu

Zaměstnanci často zapomínají (a mnohdy vědomě) na jednu zcela zásadní podmínku pro vznik práva na pracovní volno, totiž že vyšetření nebo ošetření **nebylo možné provést mimo pracovní dobu**. Tato podmínka je logická, protože základní povinností zaměstnance je dle ustanovení § 301 písm. b) ZP povinnost využívat pracovní dobu k vykonávání svěřených prací.

Pokud by z **porovnání ordinálních hodin lékaře, charakteru vyšetření nebo ošetření** (zejména jeho akutnosti a toho, zdali bylo absolvováno u praktického, nebo odborného lékaře) **a rozvrhu pracovní doby zaměstnance** vyplynulo, že tento je záměrně absolvuje v rámci své pracovní doby, i když měl možnost se jim podrobit mimo její rámec, je věcí zaměstnavatele, jak bude reagovat. V úvahu přichází i to, že **uvedenou dobu zaměstnanci jako překážku v práci neuzná a absenci zaměstnance v práci neomluví**.

Neplacené volno

- Svého času to právní úprava zmiňovala doslova. Dle ustanovení § 21 odst. 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, účinného do 31. 12. 2006, mohl zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci **pracovní volno i z jiných vážných důvodů, zejména k zařízení důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí, které nelze vyřídit mimo pracovní dobu**. V těchto případech se neposkytovala náhrada mzdy (platu) a zaměstnanec se mohl se zaměstnavatelem dohodnout, že takto zameškanou dobu napracuje.
- Stávající právní úprava už žádnou podobnou zmínku neobsahuje, to ale neznamená, že by zaměstnanec nemohl v současnosti požádat zaměstnavatele o neplacené volno a že by mu zaměstnavatel nemohl takové volno poskytnout. **Je čistě věcí domluvy smluvních stran pracovního poměru, jestli zaměstnavatel absenci zaměstnance v práci z jiného než zákonem předpokládaného důvodu omluví, či nikoliv** (vykáže mu zameškanou dobu jako překážku v práci na straně zaměstnance bez náhrady mzdy). Ostatně zákoník práce sám s tím v jiné souvislosti počítá, a to konkrétně v **definici práce přesčas** dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. i). Práci přesčas totiž není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu **pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost**.
- Občas se objeví **názor, že neplacené volno přichází v úvahu až v okamžiku, kdy zaměstnanec vyčerpá celou svou dovolenou, na kterou mu vzniklo v rámci pracovního poměru právo**. Tedy názor, že dovolená zákonitě předchází neplacenému volnu. Tak tomu ale není, opět záleží na zaměstnavateli, jak se k žádosti zaměstnance postaví a zdali to vůbec umožňuje právní úprava co do minimální délky čerpané dovolené (viz ustanovení § 218 odst. 6 ZP). Zcela po právu je ale i **postup, že mu neplacené volno povolí rovněž v případě, že zaměstnanci zbývá ještě nevyčerpaná dovolená**. Tím spíše, že účel dovolené je zpravidla jiný než účel, za kterým žádá zaměstnanec o neplacené volno.

Délka a prodlužování zkušební doby

- Maximálně možná **délka zkušební doby činí 3 měsíce** po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru u **řadových zaměstnanců a 6 měsíců** po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru **u zaměstnanců vedoucích**. Nesmí být přitom delší než **polovina sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou**. To aby nedocházelo k tomu, že zkušební doba bude zahrnovat valnou část sjednané doby trvání takového pracovního poměru.

- **O dobu celodenních překážek v práci**, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, **a o dobu celodenní dovolené se zkušební doba prodlužuje**. Smluvní prodloužení zkušební doby je vyloučeno (tímto způsobem lze zkušební dobu pouze zkrátit). V této souvislosti nutno upozornit na následující skutečnosti:
 1. Prodlužování zkušební doby váže zákoník práce **výhradně na dobu překážek v práci a dovolené**. Pokud důvodem, proč zaměstnanec ve zkušební době nekoná práci, je např. jeho **neomluvená absence**, délka zkušební doby se v důsledku toho nemění. I když ani v době neomluvené absence se nenaplní účel zkušební doby, zákoník práce v tomto případě s prodloužením zkušební doby jednoduše nepočítá.
 2. Aby doba překážek v práci nebo dovolené vedla k prodloužení zkušební doby, **musí mít celodenní charakter, tj. zaměstnanec z této příčiny neodpracuje celou svoji směnu**. Nehraje přitom roli, jak dlouhou směnu měl zaměstnanec – nebyť překážky v práci nebo čerpání dovolené – odpracovat.
 3. Není jednotný názor na to, zdali se zkušební doba prodlužuje **o kalendářní dny obecně, nebo o dny, které jsou pro zaměstnance dny pracovní**. V odborné literatuře se lze setkat s oběma přístupy. Mám za to, že **se zkušební doba prodlužuje o pracovní dny**. Jedině tak bude totiž naplněn účel tohoto institutu, protože v pracovních dnech si smluvní strany pracovního poměru osvědčují, zdali má smysl v tomto pracovněprávním vztahu pokračovat, nebo ne.
 4. Jelikož se běh zkušební doby řídí obecným pravidlem obsaženým v ustanovení § 333 ZP a tato končí uplynutím posledního (kalendářního) dne jejího trvání, **musí se příslušný počet pracovních dnů (směn, ve kterých zaměstnanec nepracoval pro překážky v práci nebo čerpání dovolené) při prodlužování zkušební doby zasadit do dnů kalendářních**. Pokud pracuje zaměstnanec mj. v nočních směnách od 22.00 hodin do 6.00 hodin, nelze tvrdit, že v jeho případě skončila zkušební doba v 6.00 hodin toho pracovního dne, ve kterém došlo k prodloužení zkušební doby. **Zkušební doba trvá samozřejmě až do 24.00 hodin uvedeného dne** a v jejím rámci může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec rozvázat pracovní poměr zrušením dle § 66 ZP.
 5. Doba, o kterou se prodloužila zkušební doba, **je pořád zkušební dobou**. To platí samozřejmě též pro tu část prodloužení zkušební doby, ve kterém trvá překážka v práci (nejde-li o omezení ve vztahu k prvním 14 dnům dočasné pracovní neschopnosti a karantény zaměstnance) nebo čerpání dovolené. **Neobstojí ojedinělý názor, že po tuto dobu zkušební doba neběží a že se její běh přerušuje**.
 6. Může se stát, že do doby prodloužení zkušební doby připadne další celodenní překážka v práci nebo zaměstnanec bude zase čerpat celodenní dovolenou. Pro zaměstnavatele to znamená jediné – **celý proces prodloužení zkušební doby se zopakuje podle stejného klíče**.

Zákaz výpovědi z pracovního poměru

(úryvek z článku JUDr. Petra Bukovjana do odborného časopisu)

Zákoník práce zná i pár **zákazů**. Jeden z nich je obsažen v jeho ustanovení § 53 a **týká se (ne)možnosti rozvázání pracovního poměru v zákonem vymezené době**, která je nazvána symbolicky dobou ochrannou. Zmíněný právní předpis mezi tyto doby řadí např. nemoc (až na výjimky), těhotenství, čerpání mateřské dovolené nebo čerpání rodičovské dovolené.

V praxi **si výše uvedený zákaz někteří zaměstnavatelé, ba i zaměstnanci vykládají mylně** – buď ho zbytečně rozšiřují na případy, kterých se netýká, nebo se ho snaží naopak zúžit, aby se mu nejlépe vyhnuli. Výčtem jakýchsi **základních pravidel** chci přispět k tomu, aby se obě smluvní strany pracovního poměru do budoucna vyvarovaly nejčastějších chyb. O jaká pravidla jde?

1)

Omezení ochrannými dobami při rozvázání pracovního poměru **se týká toliko výpovědi, při jiných způsobech skončení tohoto pracovněprávního vztahu se neuplatní**. Není proto možné si tento zákaz plést se zákazy adresovanými zaměstnavatelům, totiž zákazem zrušit pracovní poměr ve zkušební době v období prvních 14 dnů nemoci nebo karantény zaměstnance (viz ustanovení § 66 odst. 1 ZP) nebo zákazem okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo zaměstnancem či zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (§ 55 odst. 2 ZP).

2)

Zákaz se vztahuje **výhradně na rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, nikoli zaměstnance**. Řada zaměstnanců se nesprávně domnívá, že pokud dají výpověď z pracovního poměru, od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení této výpovědi zaměstnavateli jim běží výpovědní doba a oni během ní onemocní, **že se jim pracovní poměr prodlužuje** a neskončí dříve než samotná dočasná pracovní neschopnost. To není pravda, výpovědní doba běží bez ohledu na nemoc a pracovní poměr skončí, jako kdyby žádné nemoci nebylo. Ustanovení § 53 ZP může v tomto případě zůstat zcela mimo pozornost zaměstnance.

3)

Zákon uvádí sice **jasný výčet ochranných dob**, ale u některých z nich nemusí být zaměstnavateli jasné, jak se k nim postavit. Typickým příkladem je **dočasná pracovní neschopnost**, o jejímž vzniku rozhodne ošetřující lékař zpětně, a **těhotenství**, které bude zjištěno až po dání výpovědi, ale zaměstnankyně byla těhotná již v době doručení předmětné písemnosti.

Co se týče první z uvedených věcí, jak dovodila též judikatura Nejvyššího soudu, ochranná doba spočívající v dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance začíná běžet **dnem, kdy lékař rozhodne, že zaměstnanec je neschopen práce. Okolnost, že lékař využije svého oprávnění a uzná zaměstnance dočasně práce neschopným dřívějším dnem, na datu rozhodnutí o pracovní neschopnosti zaměstnance** (na začátku ochranné doby) **nic nemění**. Tím pádem ani na platnosti výpovědi z pracovního poměru.

S těhotenstvím se to má poněkud jinak. Pro uplatnění zákazu výpovědi ve vztahu k němu není rozhodující, jestli v okamžiku dání výpovědi zaměstnavatel (potažmo zaměstnankyně) věděl, že tak činí směrem k těhotné zaměstnankyni. To, že u zaměstnankyně bude následně zjištěno, že **už v době doručení výpovědi z pracovního poměru byla těhotná, znamená, že se může úspěšně dovolat neplatnosti takového právního jednání** a že by měl zaměstnavatel uvažovat o odvolání své výpovědi dle ustanovení § 50 odst. 5 ZP.

4)

Ze zákazu výpovědi z pracovního poměru **existují určité výjimky**. Jsou totiž odůvodněné případy, kdy by uplatnění tohoto pravidla postrádalo logiku a vedlo by k nesmyslným důsledkům. Výjimky ze zákazu výpovědi vyjmenovává zákoník práce ve svém ustanovení § 54, a to **ve vazbě na příslušný výpovědní důvod**. Současně ale **u některých z těchto výjimek „dělá výjimku“ (vylučuje jejich použití), takže zákaz výpovědi se zde normálně použije**.

Zaměstnavatel se např. nemusí zaobírat nemocí zaměstnance jako ochrannou dobou v případě, že mu **dává výpověď z pracovního poměru pro porušení „pracovní kázně“** (jakoukoliv intenzitou), nebo se ohlížet na těhotenství zaměstnankyně, jestliže chce přistoupit k výpovědi z pracovního poměru **z důvodu, pro který by s ní jinak mohl rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením** (např. pro porušení „pracovní kázně“ zvláště hrubým způsobem).

- Lékařský posudek je výsledkem posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu posuzované osoby (uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance).

Obsah lékařského posudku

- Náležitosti lékařského posudku uvádí ZSZS, vyhláška o zdravotnické dokumentaci a vyhláška o pracovnělékařských službách. Jednou z nich je **posudkový závěr**. Jak stanoví ZSZS ve svém § 43 odst. 3, ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována,
 - **zdravotně způsobilá**
 - **zdravotně nezpůsobilá** (Ize jen u vstupní lékařské prohlídky)
 - **zdravotně způsobilá s podmínkou**, případně že
 - **dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost**.
- Dle ustanovení § 43 odst. 4 ZSZS se dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci rozumí „stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významně pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, **pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví**“. Jde o definici, která v sobě nese několik problémů (předpoklad toliko 180 dnů; posouzení toho, nakolik by další výkon práce skutečně a vážně ohrozil zdraví zaměstnance apod.). Pro zaměstnavatele nejhorší možnou variantou je postup, kdy nejistotu v posudkovém závěru o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti k práci promítne poskytovatel pracovnělékařských služeb **do posudkového závěru o tom, že zaměstnanec je zdravotně způsobilý s podmínkou, ale tato podmínka je pro zaměstnavatele nerealizovatelná**.
- Pro účely převedení zaměstnance na jinou práci to až tak důležité není, ale pro rozhodování, který z výpovědních důvodů má zaměstnavatel použít, bezpochyby ano – **příčina dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k práci**. Zdali je, nebo není důsledkem pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, zdali jde tedy o výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. d) ZP, s následným právem zaměstnance na odstupné ve výši nejméně 12násobku průměrného měsíčního výdělku, nebo výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. e) ZP, kdy zákon žádné právo na odstupné zaměstnanci nezakládá.
- Pokud je příčina zřejmá hned, **posuzující lékař ji uvede na lékařském posudku, v němž je obsažen posudkový závěr o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci** a který je povinen vydat do 10 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti zaměstnavatele. Nebude-li si ale lékař příčinou jistý (a často si tím jistý s ohledem na absenci potřebných dokumentů ani být v této době nemůže), vydá nejprve lékařský posudek s dotčeným posudkovým závěrem, **bez zmínky o tom, zdali má, nebo nemá vazbu na pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí**, a následně (mnohdy k žádosti zaměstnavatele, pokud uvažuje o rozvázání pracovního poměru), nejpozději do 45 pracovních dnů ode obdržení žádosti od zaměstnavatele, vydá lékařský posudek druhý, v tomto případě pouze za účelem určení, zda je onemocnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (ohrožení touto nemocí). V posudkovém závěru **lékař uvede, zda posuzovaná osoba smí, nebo nesmí nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání (ohrožení touto nemocí)**.

Zdravotní způsobilost jako předpoklad

Existují zvláštní právní předpisy, které **zmiňují zdravotní způsobilost zaměstnance jako jeden z předpokladů pro to, aby mohl určitou práci vůbec vykonávat** (jde např. o piloty, řidiče z povolání, pedagogické pracovníky nebo pracovníky v sociálních službách). To by mohli někteří zaměstnavatelé pochopit tak, že pokud zaměstnanec zdravotně způsobilý není, nesplňuje předpoklad pro výkon sjednané práce a na základě lékařského posudku o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci **by mu chtěli dát výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. f) ZP.**

Tato výpověď z pracovního poměru by ale v případném soudním sporu moc velké pochopení nenašla. Jak se svého času vyjádřil Nejvyšší soud (viz jeho rozhodnutí ze dne 5. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012), z toho, jaká je variabilita pracovních vztahů a druhů práce, které mohou zaměstnanci vykonávat, je zřejmé, že **také požadavky na zdravotní stav zaměstnanců** (a tedy možnost a povinnost zaměstnavatele přidělovat jen práci, k jejímuž výkonu jsou zaměstnanci způsobilí) **jsou rozličné a mohou se také významně lišit.** V některých případech je dokonce **požadavek určité zdravotní způsobilosti stanoven právním předpisem.** To však nic nemění na tom, že zdravotní způsobilost je **obecným předpokladem pro výkon práce každého zaměstnance,** aby vůbec povinnost zaměstnavatele dle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) ZP dávala smysl.

Pokud tedy zaměstnanec pozbude dlouhodobě zdravotní způsobilost, **nemůže zaměstnavatel vycházet z toho, že jde o ztrátu předpokladu pro výkon sjednané práce, a použít výpovědní důvod obsažený v ustanovení § 52 písm. f) ZP.** Pro rozvázání pracovního poměru tímto způsobem mu svědčí jiné a na nepříznivý zdravotní stav zaměstnance přímo navázané výpovědní důvody. Jde o výpověď z pracovního poměru dle ustanovení

- **§ 52 písm. d) ZP** v případě, že zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní **práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, a**
- **§ 52 písm. e) ZP,** pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost **z jiných než výše uvedených příčin** (v praxi se hovoří o tzv. obecných příčinách).

Není vůbec náhodou, že zákoník práce mezi dvěma výše popsanými výpovědními důvody rozlišuje. Společné mají to, že **počítají s existencí lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb** (případně rozhodnutí příslušného správního orgánu), **ze kterého vyplývá posudkový závěr o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance. Jiná je ovšem příčina tohoto stavu a v té souvislosti též následky spojené s rozvázáním pracovního poměru.** Pokud totiž zaměstnavatel rozváže se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí (nebo dohodou) ve vazbě na jeho dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost způsobenou pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, přísluší zaměstnanci dle ustanovení § 67 odst. 2 ZP **odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku,** ledaže by se zaměstnavatel své odpovědnosti za újmu zcela zprostil ve smyslu ustanovení § 270 odst. 1 ZP.

Volba, nebo kolize?

Ten případ se skutečně stal a byl předmětem soudního sporu. **Zaměstnavatel přijal rozhodnutí o organizační změně, v důsledku něhož se měli stát někteří zaměstnanci nadbytečnými.** Jeden z těchto zaměstnanců však doručil zaměstnavateli ještě před dáním výpovědi z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. c) ZP lékařský posudek vydaný tehdejším lékařem závodní preventivní péče (nyní poskytovatelem pracovnělékařských služeb), že **dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, a to z důvodu pracovního úrazu, který se mu zaměstnavatele před časem stal.**

Zaměstnavatel vyhodnotil danou situaci tak, že **se mu nabízejí dva výpovědní důvody a že je výhradně a jen na něm, který z nich nakonec použije.** Správně předpokládáte, že zřejmě s přihlédnutím k výši odstupného, na které by zaměstnanci vzniklo právo, zvolil zaměstnavatel variantu výpovědi z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance. Zaměstnanec byl jiného názoru, bránil se žalobou a u soudů uspěl. Proč? Je nutné vzít v potaz, že výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně definuje Nejvyšší soud tak, že **zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy** (v důsledku rozhodnutí o organizační změně neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), **avšak jeho práce není (vůbec, nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná,** neboť se stal vzhledem k takovému rozhodnutí nadbytečným. Jestliže se ale stane zaměstnanec dlouhodobě zdravotně nezpůsobilým, možnost zaměstnavatele přidělovat mu dále práci odpadá a současně **se přerušuje příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně a nadbytečností zaměstnance.** Nešlo tedy na straně zaměstnavatele o žádnou volbu, v úvahu přicházel jen výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. d) ZP.

To ale neznamená, že v „konkurenci“ více výpovědních důvodů má ten, který se váže na nepříznivý zdravotní stav zaměstnance, vždycky „navrch“. Dokážu si představit, že **zaměstnanec poruší své povinnosti vyplývající z pracovního poměru („pracovní kázeň“) závažným způsobem** a zaměstnavatel se bude rozmyšlet o uplatnění výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. g) ZP. Kdyby byl zaměstnanec mezitím shledán poskytovatelem pracovnělékařských služeb dlouhodobě zdravotně nezpůsobilým, a to třeba i pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí, nebrání to dle mého názoru zaměstnavateli v tom, aby se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr pro porušení „pracovní kázně“ a tedy bez práva na odstupné. Uvedené výpovědní důvody **se totiž navzájem nevylučují.**

Na čí straně je to překážka v práci?

- Jednou z velmi diskutovaných otázek v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, je to, **jak posoudit dobu od doručení lékařského posudku s takovým posudkovým závěrem do skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby.** Jestli jako překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 ZP, a tedy s náhradou mzdy nebo platu pro zaměstnance ve výši průměrného výdělku, nebo naopak jako překážku v práci na straně zaměstnance (zákonem neupravenou a logicky bez náhrady mzdy nebo platu).
- Byť Nejvyšší soud v několika svých rozhodnutích zdůraznil, že v případě dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance není možnost zaměstnavatele rozvázat s takovým zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podmíněna tím, že zaměstnavatel nemůže splnit svoji povinnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci (jinak řečeno, že **převedení na jinou práci nemá žádnou „přednost“ před výpovědí z pracovního poměru**), je zřejmé, že **případné nesplnění této povinnosti má zásadní dopad do posouzení povahy překážky v práci** trvajících do skončení

pracovního poměru uplynutím výpovědní doby a v té souvislosti také **práva zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu** za dobu této překážky v práci.

- V tomto ohledu lze **uvažovat o následujících variantách, které mohou nastat** poté, co byl zaměstnanec shledán poskytovatelem pracovnělékařských služeb, že dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, a **zaměstnavatel s ním rozvázal pracovní poměr výpovědí** (pro zjednodušení budu vycházet z toho, že výpověď z pracovního poměru bude platným právním jednáním a nedojde mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k soudnímu sporu):
 - 1) Zaměstnavatel sice **disponoval jinou vhodnou prací**, na kterou mohl (měl) zaměstnance převést, ale **rozhodl se raději rozvázat pracovní poměr**. V takovém případě bude doba do skončení pracovního poměru posouzena jako **překážka v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 ZP s právem zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel mohl (měl) zaměstnanci přidělovat (jinou vhodnou) práci a předpokládá se, že **zaměstnanec byl schopen a připraven takovou práci konat**.
 - 2) Zaměstnavatel nemohl (i kdyby nakrásně chtěl) převést zaměstnance na jinou vhodnou práci, protože žádnou takovou nedisponuje, a **další pracovní uplatnění zaměstnance u zaměstnavatele tak není myslitelné. Zaměstnavateli nezbyvá než se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr**. V takovém případě nelze dobu do skončení pracovního poměru posoudit jako **překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 ZP s právem zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku. Ačkoliv to Nejvyšší soud neřekl výslovně, je nabíledni, že **půjde o překážku v práci na straně zaměstnance**, která není zákoníkem práce jako taková výslovně upravena, což současně znamená, že **není spojena s právem zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu**.

Z aktuální soudní judikatury

Tu definici najdete v ustanovení § 43 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách. Na mysli mám konkrétně tato slova: „**Dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci** se rozumí stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významné pro jeho schopnost **vykonávat dosavadní práci**, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví“. Na tuto definici (posudkový závěr s ní spojený) se pak odkazuje zákoník práce **při vymezení výpovědních důvodů** ve svém ustanovení § 52 písm. d) a e).

Jak vidno, zdravotní způsobilost zaměstnanec v takovém případě dlouhodobě pozbývá k výkonu **dosavadní práce**. Co ale tento pojem znamená, **k jaké práci zdravotní způsobilost zaměstnance vlastně posuzovat?** Na to narazil v jednom ze svých rozhodnutí Nejvyšší soud. Je pravda, že v daném případě nakonec věcně nerozhodl a celá věc je s ohledem na judikaturu Soudního dvora Evropské unie možná složitější, ale z jeho rozsudku se dá na některé základní pravidla usuzovat.

Dovolací soud se ztotožnil s názorem, že **dosavadní prací je třeba rozumět primárně práci sjednanou v pracovní smlouvě**. Za obecně správný označil v této souvislosti také závěr, že není povinností zaměstnavatele uplatňovat celý rozsah sjednaného druhu práce (byť na to má právo), co ale musí zajistit, je to, že **k výkonu práce bude zaměstnanec zdravotně způsobilý** a tento fakt je objektivizován prostřednictvím lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Výkon práce může být ale **modifikován i dalšími okolnostmi**, např. ve vazbě na pracovní dobu. Je to sice zaměstnavatel, kdo určuje rozvržení pracovní doby, není ale vyloučeno, že se právě na tomto parametru může se zaměstnancem dohodnout, ať už přímo v pracovní smlouvě, nebo dodatečně, v dohodě o změně jejího obsahu. **V takovém případě je pak třeba k tomu přihlížet i při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, protože to ovlivňuje vymezení „dosavadní práce“.**

V projednávaném případě se zaměstnavatel rozloučil **výpovědí z pracovního poměru pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti** se zaměstnankyní, která měla sjednaný druh práce „pracovník ostrahy majetku a osob“, byla invalidní a doposud u zaměstnavatele **vykonávala práci výhradně v denních směnách a na vrátnici u počítače**. Zmíněný posudkový závěr přijal ale poskytovatel pracovnělékařských služeb ve vazbě na to, že nově chtěl zaměstnavatel (údajně z důvodu změny organizace práce v návaznosti na přání jednoho z klientů) po všech zaměstnancích ve strážní službě, **aby konali práci také v noční době a s pochůzkami ve venkovním prostoru**. Čehož prý zaměstnankyně nebyla s ohledem na svůj zdravotní stav schopna, a proto dostala výpověď.

Soudy nižších stupňů se shodly na tom, že to zaměstnavatel po zaměstnankyni v rámci sjednaného druhu práce chtít mohl a že dosavadní stav byl jen jakýsi „bonus“, **který jí po dlouhou dobu umožňoval**. Výpověď z pracovního poměru proto shledaly platným právním jednáním. Nejvyšší soud jim nicméně vytkl, že se nezabývaly dostatečně tím, **zdali práce v denních směnách nebyla mezi zaměstnankyní a zaměstnavatelem dohodnuta (jak v řízení tvrdila ona) coby změna obsahu pracovní smlouvy**. Pokud by tomu tak totiž bylo, nešlo by tvrdit, že k dosavadní práci dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost, jestliže ji celou dobu za těchto podmínek konala a byla schopna konat i nadále. Účelovost postupu zaměstnavatele, jak na ni poukazovala zaměstnankyně sama, ponechal Nejvyšší soud zatím stranou...

(rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2536/2022)

Že **délka výpovědní doby činí až na výjimky 2 měsíce**, je všeobecně známo. Jenom zasvěcení ale ví, že zmíněná délka je minimální, že **výpovědní dobu lze písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem prodloužit** a že v takovém případě musí být stejná pro obě strany pracovního poměru. A zpravidla jen profesionálové v oblasti pracovního práva v té souvislosti připomenou letitý judikát Nejvyššího soudu, ze kterého vyplývá, že písemná dohoda o prodloužení výpovědní doby může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena **nejpozději v den, který předchází dni, od kterého začala běžet**, a že tedy takovou dohodu nelze platně sjednat za situace, kdy již předemtná výpovědní doba běží. Letitý judikát říkám proto, že uvedený závěr přijal dovolací soud v roce 2010. **Platí i v současné době, tím spíše, že dne 1. 1. 2014 nabyli účinnosti nový občanský zákoník a některá pravidla spojená s posuzováním platnosti právních jednání se změnila?**

Asi tušíte, že ta otázka není toliko řečnická. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vznikl spor o platnost výpovědi z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. Soudy se mj. zabývaly otázkou, zdali byla žaloba zaměstnance podána včas, tj. dle ustanovení § 72 zákoníku práce ve lhůtě 2 měsíců od rozporovaného skončení pracovního poměru. Celou situaci přitom komplikoval fakt, že **v průběhu výpovědní doby byla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena písemná dohoda o prodloužení výpovědní doby o 1 měsíc**. Mohli tak vůbec ve světle dosavadní soudní judikatury platně učinit?

Nejvyšší soud se sice ke svému dřívějšímu rozhodnutí přihlásil a připomněl, že význam speciálních pravidel o délce a běhu výpovědní doby tkví zejména v tom, **aby již na počátku běhu výpovědní doby bylo mezi smluvními stranami pracovního poměru zřejmé, kdy výpovědní doba (a tím pádem i pracovní poměr) skončí a odkdy počne plynout lhůta podle ustanovení § 72 zákoníku práce** k případnému podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, s nímž je dotčená výpovědní doba spjata. Nicméně dodal, že **modifikaci těchto pravidel lze za účinnosti nového občanského zákoníku připustit**, a to především s ohledem na posílení principu autonomie vůle, větší míru smluvní svobody a upřednostnění platnosti právního jednání před jeho neplatností.

Abyste tomu rozuměli, jmenovaný soud dovodil, že spočívá-li smysl a účel ustanovení § 51 zákoníku práce ve stanovení minimální délky výpovědní doby (tím je chráněn zaměstnanec při ztrátě zaměstnání a zaměstnavatel co do flexibility pracovního zapojení zaměstnanců), **dostojí tomuto smyslu a účelu též dohoda mezi smluvními stranami pracovního poměru o prodloužení výpovědní doby, která bude uzavřena až v době, kdy již výpovědní doba běží** (ale ještě samozřejmě neskončila a pracovní poměr trvá). Vedle toho je ale třeba ze stejného důvodu zkoumat konkrétní okolnosti případu. Slovy Nejvyššího soudu „výpovědní doba musí být sjednána tak, **aby její délka (po jejím prodloužení) byla přiměřená okolnostem konkrétního případu**. Při sjednání dohody o prodloužení výpovědní doby proto musí být zohledněn **zejména věk zaměstnance, délka trvání pracovního poměru, povaha vykonávané práce a význam práce konané zaměstnancem pro zaměstnavatele**, neboť jinak nelze dosáhnout stavu, že délka výpovědní doby bude jednak plnit funkci ochrany zaměstnanců při ztrátě zaměstnání, jednak zajišťovat potřebnou flexibilitu pracovního zapojení zaměstnanců. V neposlední řadě mohou být v konkrétním případě důležité též **důvody, které zaměstnavatele a zaměstnance k prodloužení výpovědní doby vedly**. Výpovědní doba tedy **nesmí být v konkrétním případě sjednána nepřiměřeně dlouhá, aby ve svých důsledcích vedla k takovému trvání pracovního poměru, které by bylo v rozporu s dobrými mravy a neodpovídalo by oprávněným zájmům stran pracovního poměru**. Kdyby tomu tak bylo, jednalo by se o (relativně) neplatné právní jednání ve smyslu ustanovení § 580 odst. 1 občanského zákoníku.“.

(rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2861/2022)

Co ovlivňuje české pracovní právo, je vedle rozhodovací praxe českých soudů též **judikatura Soudního dvora Evropské unie**, konkrétně jeho výklady ustanovení práva Evropské unie. Mezi důležité právní předpisy, kterými se jmenovaný soud často zabývá a zaměstnavatelé by měli jeho závěry znát, je **směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby**. V jejích člancích 3 a 5 najdeme úpravu **denního odpočinku a týdenní doby odpočinku**. V nich je členským státům uloženo přijmout nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok „**na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin**“, resp. za každé období sedmi dnů „**na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin, a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3**. Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.“.

Když se podíváte do českého zákoníku práce, ten ve svých obecných ustanoveních § 90 a § 92 požaduje po zaměstnavateli (terminologií budoucí implementační novely zákoníku práce), aby zaměstnanci poskytl **nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích** (mladistvému zaměstnanci pak v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích), a **nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin** (mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 48 hodin). Ve specifických případech a výhradně ve vztahu k zaměstnancům, kteří dovršili už věku 18 let, umožňuje přitom zkrácení těchto odpočinků na minimálně 8, resp. 24 hodin, s tím, že o dobu zkrácení musí být prodloužen hned ten následující denní odpočinek, resp. za období 2 týdnů musí délka nepřetržitého odpočinku v týdnu činit celkem alespoň 70 hodin.

Už prostým srovnáním evropské a české právní úpravy je zřejmé, že si český zákonodárce zřejmě vyložil právní úpravu týdenní doby odpočinku v dotyčné směrnici tak, že **když tento nepřetržitý odpočinek zaručuje až na výjimky v délce 35 hodin, tak je v tom „schován“ i onen nepřetržitý denní odpočinek (11 + 24)**. A popravdě, když koná zaměstnanec práci třeba v klasickém pětidenním pracovním týdnu od pondělí do pátku, tak málokterý zaměstnavatel chápe právní úpravu tak, **že by po skončení páteční směny bylo nutno zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek, když bude čerpat ten týdenní a když další směnu odpracuje zase až v pondělí**.

A v tom je kámen úrazu. Protože Soudní dvůr Evropské unie se na základě předběžných otázek podaných jedním maďarským soudem zabýval mj. tím, **nakolik jsou na sobě denní odpočinek a týdenní doba odpočinku nezávislé a zdali může být denní odpočinek součástí toho týdenního, nebo mu musí samostatně předcházet.** Jinak řečeno, jestli ve výše uvedeném případě musí český zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci po skončení páteční směny nejprve 11 hodin nepřetržitého denního odpočinku a teprve v návaznosti na to 35 hodin nepřetržitého odpočinku v týdnu, což by všem dohromady dělalo 46 hodin odpočinku (11 + 35). Stačí ocitovat závěry rozhodnutí soudu a je jasno:

- 1) **Denní odpočinek** stanovený v článku 3 směrnice **není součástí týdenní doby odpočinku** podle článku 5 téže směrnice, **ale k této době se přičítá.**
- 2) Je-li pracovníkovi poskytnuta týdenní doba odpočinku, **má tento pracovník rovněž nárok na dobu denního odpočinku, která předchází uvedené týdenní době odpočinku.**

Jak vidno, Soudní dvůr Evropské unie vnímá oba odpočinky jako na sobě nezávislé, zaměstnanci (pracovníkovi) **zaručuje čerpání denního odpočinku po každé směně včetně té „poslední“ v týdnu** (jeho slovy tento odpočinek umožňuje zaměstnanci vzdálit se z pracovního místa na určený počet hodin), tj. **bez ohledu na to, jestli během 24 hodin následuje další pracovní doba, nebo ne.**

Mnozí čeští zaměstnavatelé mají z tohoto náhledu těžkou hlavu. A zareagovat musí i MPSV, protože **bez novely zákoníku práce se to zřejmě neobejde.** Argument, že česká právní úprava je k zaměstnanci vstřícnější a poskytuje mu nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce 35 hodin, totiž neobstojí.

(rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 2. 3. 2023, ve věci C-477/21)