

Další díl našich novinek z pracovněprávního světa je věnován třem důležitým judikátům. Nejvyšší správní soud rozhodl, že rozdílné zacházení mezi kmenovými a agenturními zaměstnanci je přípustné. Až čas však ukáže, jakým směrem se vydá další rozhodovací praxe. Zato mnohem víc vrásek na čele zaměstnavatelům možná přidá nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu, které se týká nerovného odměňování zaměstnanců v různých regionech. A pokud jde o poslední judikát, závěry Nejvyššího soudu nepotěší zaměstnance, protože opomíjejí povahu a účel přestávky v práci na jídlo a oddech, jakožto doby odpočinku, a tedy osobního volna.

Příjemné čtení v nelehkých časech vám přeje pracovněprávní tým Randls

SROVNATELNOST AGENTURNÍCH A KMENOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Důvody pro méně příznivé zacházení s agenturními zaměstnanci – rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Ads 335/2018

Zákoník práce ukládá agenturám práce a uživatelům povinnost zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky k uživateli dočasně přidělených agenturních zaměstnanců nebyly horší, než jsou (nebo by byly) pracovní a mzdové podmínky srovnatelných kmenových zaměstnanců uživatele.

Zákon však už podrobně neřeší to, kdy (za jakých okolností) jsou agenturní zaměstnanci ještě srovnatelní s těmi kmenovými a kdy už nikoliv. Touto otázkou se nedávno vůbec poprvé zabýval Nejvyšší správní soud.

Ten uvedl, že **rozdílné zacházení mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci je přípustné, existují-li pro to ekonomicky racionální a obecně pochopitelné důvody** spočívající v různém přínosu té či oné kategorie pracovníků pro jejich zaměstnavatele (resp. pro uživatele). Takovými důvody pro diferenciaci mohou být např. zběhlost v obsluze strojů, míra zapracování, výkonnost, spolehlivost, míra sepětí s uživatelem a loajality k němu, ale i zkušenost a schopnost adekvátně čelit nestandardním situacím.

Nejvyšší soud též vyjádřil názor, že agenturní zaměstnanci, kteří se u uživatele často střídají, jsou pro něj zpravidla nižším přínosem (a vyšším rizikem) než kmenoví zaměstnanci na stejných pozicích, přičemž rozdílné odměňování je v takových případech odůvodněné.

Svým rozsudkem Nejvyšší správní soud otevřel poměrně široký argumentační prostor, jak ospravedlnit nerovné zacházení mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci. Zdánlivě dokonce

připouští, aby sama dočasnost výkonu práce pro uživatele (která je základní charakteristikou dočasného přidělení) byla důvodem pro znevýhodnění agenturních zaměstnanců (což by ve svém důsledku popíralo zásadu rovného zacházení vůbec). Pokud by další rozhodovací praxe pojímala legitimní důvody ospravedlňující nerovné zacházení mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci příliš široce, mohlo by toto vést k podstatnému zhoršení postavení agenturních zaměstnanců.

RANDLS TRAINING

Váš trénink s pěti „P“

Dovolujeme si vás touto cestou pozvat na **aktuální školení chystaná ve vzdělávacím centru Randls Training:**

15.9.2020 GDPR v HR prostředí v roce 2020 (home office, bezpečnost údajů, COVID-19)
Irena Lišková / Jakub Lejsek

30.9.2020 Vedoucí zaměstnanci – co všechno byste měli znát o postavení a povinnostech vedoucích zaměstnanců
Nataša Randlová / Anežka Petrová

6.10.2020 Zaměstnávání cizinců v ČR a související aktuality
Ondřej Chlada

13.10.2020 Novela zákoníku práce – prakticky a na příkladech
Nataša Randlová / Michal Peškar

Více informací o jednotlivých školeních, která pořádáme, naleznete na www.randlstraining.com. Přihlásit se na školení je možné prostřednictvím e-mailové adresy training@randls.com.

NEROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ NAPŘÍČ REGIONY

V Praze je blaze, v Olomouci je to horší – rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3955/2018

Řidič České pošty pracující v Olomouci se domáhal, aby mu byla vyplácena stejná mzda, jako řidiči pracujícím v Praze, který vykonával totožnou práci – řidičům v Praze totiž Česká pošta platí více než řidičům jinde v České republice, a to až o několik tisíc korun. Tento spor se nedávno dostal až k Nejvyššímu soudu.

Česká pošta v řízení před Nejvyšším soudem argumentovala, že rozdílné odměňování jejích zaměstnanců je odůvodněno tím, že v jednotlivých regionech, v nichž Česká pošta působí, panují rozdíly v nákladech na uspokojování životních potřeb (zejména v cenách ubytování, dopravy, zboží a služeb) – žije-li se tedy olomouckému zaměstnanci levněji, nemusí mít tak vysokou mzdu.

Nejvyšší soud se nicméně s argumentací České pošty neztotožnil a svým rozsudkem **zaměstnanci za práci stejného hodnoty u téhož zaměstnavatele náleží stejná odměna.** Pokud zaměstnanci vykonávají povahově stejnou práci, která přináší zaměstnavateli stejný ekonomický užitek, není důvod pro to, aby byli odměňováni odlišně jen z důvodu sociálně-ekonomických odlišností existujících napříč republikou

– to, že životní náklady určitého zaměstnance jsou nižší, ještě neznamena, že mu zaměstnavatel může poskytovat nižší mzdu. Opačný výklad by vedl k vyprázdnění výše uvedené zásady.

Navíc tvrzení, že zaměstnanec pracující v Olomouci má nižší životní náklady než pražský zaměstnanec, vychází z ne nutně správné premisy, že zaměstnanec si obstarává potřebné zboží a služby v místě (oblasti), kde vykonává práci.

Ačkoliv výše uvedené závěry Nejvyššího soudu nejsou pro zaměstnavatele nikterak příznivé, jakákoliv panika je předčasná – **podaří-li se se zaměstnavateli v případném soudním sporu prokázat, že zaměstnanci vykonávají objektivně rozdílnou práci, též rozdílné odměňování takových zaměstnanců bude zpravidla přípustné.**

PŘESTÁVKY V PRÁCI

Hasič leží, mzda mu běží. Anebo ne? – rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3521/2019

Nejvyšší soud se v nedávné době opětovně zabýval otázkou, kdy (za jakých okolností) je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout přestávku v práci na jídlo a oddech a kdy naopak stačí zaměstnanci poskytnout tzv. přiměřenou dobu na oddech a jídlo.

Dle ustanovení § 88 zákoníku práce platí, že zaměstnavatel je zásadně povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržitě práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Pokud však zaměstnanec vykonává „práce, které nemohou být přerušeny“, a nemůže z tohoto čerpat standardní přestávku na jídlo a oddech, je zaměstnavatel povinen mu zajistit alespoň přiměřenou dobu na oddech a jídlo. Zásadní rozdíl mezi oběma pak spočívá v tom, že **přestávka na jídlo a oddech není součástí pracovní doby a zaměstnanci za dobu jejího čerpání nenáleží mzda, zatímco přiměřená doba na oddech a jídlo se do pracovní doby započítává a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci tuto dobu proplácet jako výkon práce.**

V projednávaném případě zaměstnanec pracoval jako hasič na letišti, a to v nepřetržitém pracovním režimu. Během pracovní doby měli sice hasiči (podle denního řádu) možnost čerpat dvě přestávky v práci na jídlo a oddech, kdykoliv však potenciálně mohla vyvstát nutnost výjezdu, přičemž hasiči museli být připraveni čerpání přestávky přerušit a zasáhnout na jakémkoliv místě letiště do tří minut.

Zaměstnanec měl za to, že práce hasičů měla vzhledem k uvedeným skutečnostem povahu práce, která nemůže být přerušena, kdy čerpání přestávky na jídlo a oddech tak nebylo možné – tvrdil tak, že hasičům měla být předmětná doba v denním řádu vyhrazených přestávek proplácena jako přiměřená doba na oddech a jídlo. Zaměstnanec sám se pak u soudu po zaměstnavateli domáhal nedoplatku na mzdě.

Zaměstnavatel argumentoval, že zaměstnanec fakticky přestávky v práci na jídlo a oddech během každé směny čerpal, přičemž ani jednou nedošlo k přerušení jejich čerpání z důvodu výjezdu.

Nejvyšší soud uvedl, že **při posuzování, zda má být zaměstnanci poskytnuta přestávka na jídlo**

a oddech, nebo přiměřená doba na oddech a jídlo, je rozhodující charakter práce. Samotná skutečnost, že se jedná o nepřetržitý provoz, neznamena, že zaměstnanci nemůže být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech.

Dodal, že pro práce, které nemohou být přerušeny, je charakteristické, že je z objektivních důvodů nelze v průběhu směny přerušit – tyto důvody pak mohou být dány pouze technologií výroby, pracovním procesem či výkonem práce, jež vyžadují průběžnou kontrolu nebo jinou aktivitu zaměstnance. **Specifický způsob organizace práce na pracovišti sám o sobě tedy nemůže založit objektivní nemožnost přerušení práce a nutnost poskytnutí přiměřené doby na oddech a jídlo.**

S ohledem na výše uvedené Nejvyšší soud uzavřel, že za situace, kdy zaměstnavatel v době přestávek nepřiděloval zaměstnanci žádné konkrétní úkoly ve smyslu aktivní činnosti, nebránilo zaměstnanci nic v tom, aby určené přestávky v práci na jídlo a oddech řádně čerpal, aniž by tím byl jakkoliv dotčen výkon jeho pracovních povinností. **Samotné držení pohotovosti na pracovišti, kdy hasič čeká, zda dojde k nějaké události, která bude vyžadovat jeho nasazení, nezakládá charakter práce, která nemůže být přerušena, neboť tu nejde o nepřetržitě probíhající technologický nebo pracovní proces vyžadující průběžnou kontrolu nebo jinou aktivitu zaměstnance.** V daném případě se tedy nemohlo jednat o přiměřenou dobu na oddech a jídlo, přičemž zaměstnanci tak za rozhodnou dobu nepřislušela mzda.

Závěry Nejvyššího soudu nicméně trochu opomíjí povahu a účel přestávky v práci na jídlo a oddech. Přestávka v práci na jídlo a oddech je (na rozdíl od přiměřené doby na oddech a jídlo) totiž dobou odpočinku – zaměstnanec má mít během tohoto odpočinku právo si de facto dělat co chce, jít si zaběhat, lehnout si do trávy a poslouchat hudbu atd. Dle našeho názoru byl však v daném případě zaměstnanec natolik omezen v nakládání se svým volným časem, že účel plnohodnotné přestávky v práci nemohl být naplněn.

Nejvyšší soud se taktéž jako chytrá horákyň vypořádal s argumentací zaměstnance rozsudkem Soudního dvoru EU ve věci Rudy Matzak, kde bylo rozhodnuto, že se nejedná o pracovní pohotovost, když zaměstnanec musí být kdykoliv schopen se do 8 minut dostavit na pracoviště, a tedy že se tato doba musí považovat za výkon práce. Soud jen lakonicky uvedl, že rozsudek řeší jiný problém (pohotovost, ne přestávky).

Zaměstnanec pochopitelně obratem podal ústavní stížnost, která je evidována pod sp. zn. II. ÚS 1854/20 – nyní nezbyvá než vyčkat, jak se k problematice postaví Ústavní soud.

Páté letošní vydání HR News pro vás připravili:

Nataša Randlová / David Smolař

e-mail: employment@randls.com

internet: www.randls.com

Randl Partners
advokátní kancelář attorneys at law

Tetris Office Building
Budějovická 1550/15a
140 00 Praha 4

lus Laboris
Global Human Resources Lawyers