

Zhodnocení rozporu zákoníku práce a české pracovněprávní judikatury s právem EU a judikaturou Soudního dvora EU

V oblasti pracovního práva se stává, že nejen zákoník práce sám o sobě, ale následně i konkrétní pracovněprávní judikatura vykazuje určitý nesoulad s právem Evropské unie a s judikaturou Soudního dvora EU. Z čerstvé právní analýzy vypracované Svazem průmyslu a dopravy ČR ve spolupráci s advokátní kanceláří Randl Partners vyplývají některé návrhy, nad nimiž by bylo vhodné se do budoucna vážně zamyslet.

JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.
Randl Partners, advokátní
kancelář, s.r.o., člen aliance
Ius Laboris

Vojtěch Kalina
Randl Partners, advokátní
kancelář, s.r.o., člen aliance
Ius Laboris



Svaz průmyslu
a dopravy ČR
na základě § 320a zákoníku
práce

(Pozn. red.: článek je ukázkou z Právní analýzy k potřebám změn v zákoníku práce vypracované Svazem průmyslu a dopravy ČR ve spolupráci s advokátní kanceláří Randl Partners, s. r. o. Tato právní analýza vznikla na základě § 320a zákoníku práce. Text je mírně upraven pro potřeby tisku, vydáno se souhlasem SPČR.)

V tomto článku je řešen soulad aktuálně platného znění zákoníku práce s právem Evropské unie. Rozpory jsou děleny na:

- přímé rozpory s evropskými směrnicemi – tedy nesprávná transpozice. V takových případech byla navrhována změna de lege ferenda,
- ve způsobu, jakým ZP vykládá ustálená judikatura Nejvyššího soudu. I v těchto případech je doporučováno zákoník práce upravit tak, aby umožňoval pouze takový výklad, který je v souladu s právem EU.

Tam, kde to bylo možné, byla zahrnuta relevantní rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie. Jedná se převážně o rozsudky z poslední doby. Identifikované rozpory lze podle institutů, kterých se týkají, rozdělit do několika skupin. Jedná se o následující případy – níže rozvedené v detailu.

- 1) Možnost volby zaměstnavatele mezi **převedením zdravotně nezpůsobilého zaměstnance na jinou práci** a předáním **výpovědi ze zdravotních důvodů** – rozpor se závěry rozsudku ze dne 10. února 2022 ve věci HR Rail SA, C-485/20.
- 2) Úprava § 309 odst. 6 zákoníku práce ohledně **opakovaného přidělování agenturního zaměstnance k jednomu uživateli** – rozpor se závěry rozsudku ze dne 14. října 2020 ve věci JH vs KG, C-681/18 a rozsudku ze dne 17. března 2022 ve věci Daimler, C-232/20.
- 3) Způsob, jakým je upravena **pracovní doba během pracovní cesty** zaměstnance, příp. během cesty zaměstnance mimo jeho obvyklé pracoviště – rozpor s rozsudkem ze dne 10. září 2015 ve věci Tyco, C-268/14 a rozsudkem ze dne 27. listopadu 2017 ve věci E-19/16.
- 4) **Vyrovňovací období pro účely nerovnoměrného rozvržení pracovní doby** není jednoznačně upraveno jako klouzavé – rozpor se závěry rozsudku ze dne 11. dubna, ve věci Syndicat des cadres de la sécurité intérieure, C-254/18.
- 5) **Úprava dob odpočinku** v případě, že zaměstnanec vstoupil do **více základních pracovněprávních vztahů**, rozpor s rozsudkem ze dne 17. března 2021 ve věci Academia de Studii Economice, C-585/19.
- 6) **Odpracovaná doba pro účely výpočtu dovolené** v případě **sporu o neplatnost skončení pracovního poměru** – rozpor s rozsudkem ze dne 28. června ve spojených věcech C-762/18 a C-37/19; rozsudkem ze dne 20. ledna 2009 ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06; rozsudkem

ze dne 24. ledna 2012 ve věci C-282/10 a rozsudkem ze dne 26. června 2001 ve věci C-173/99.

- 7) **Úprava přestávky v práci na jídlo a oddech** – rozpor s rozsudkem ze dne 9. září 2021 ve věci C-107/19.
- 8) **Definice pracovní pohotovosti** – rozpor s rozsudkem ze dne 21. února ve věci Rudy Matzak, C-518/15.
- 9) Možnost **sjednat zkušební dobu** v případě, kdy **na výkon práce na základě DPP či DPČ navazuje výkon práce se stejnou náplní na základě pracovní smlouvy** – rozpor s čl. 8 odst. 2 směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách.
- 10) **Vyloučení úpravy dovolené a dob odpočinků pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr** – možný rozpor se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „**směrnice o pracovní době**“) ve světle usnesení ze dne 7. dubna 2011 ve věci Dieter May proti AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse, C-519/09, rozsudku ze dne 14. října 2010 ve věci Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další, C-428/09 a rozsudku ze dne 3. května 2012 ve věci Georg Neidel v. Stadt Frankfurt am Main, C-337/10.

Převedení zdravotně nezpůsobilého zaměstnance na jinou práci vs. výpověď ze zdravotních důvodů

Rozporná ustanovení

- § 41 odst. 1 písm. a), b) ZP
- § 52 písm. d), e) ZP

Ustanovení práva EU

Čl. 5 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Rozhodnutí SDEU

Rozsudek ze dne 10. února 2022, HR Rail SA, C-485/20, EU:C:2022:85

Skutkový stav

Zaměstnanec Belgických drah byl ve zkušební době. Tomuto zaměstnanci bylo diagnostikováno onemocnění srdce, a musel mu být zaveden kardiostimulátor – tedy zařízení citlivé na elektromagnetická pole, která se vyskytují mimo jiné i na

železničních tratích. Z tohoto důvodu nemohl zaměstnanec dále vykonávat práci na své dosavadní pozici technického pracovníka údržby tratě. Pracovní poměr zaměstnance byl ukončen ve zkušební době. V řízení před belgickými soudy zaměstnanec namítal, že jako přiměřené uspořádání či opatření (čl. 5 směrnice 2000/78, srov. rovněž § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona) měl být převeden na jiné vhodné místo (které zaměstnavatel prokazatelně měl).

Předběžná otázka

Musí být článek 5 směrnice 2000/78/ES vykládán v tom smyslu, že zaměstnavatel je povinen přeradit osobu, která z důvodu svého zdravotního postižení již není schopna vykonávat základní funkce spojené s pracovním místem, na které byla zařazena, na jiné pracovní místo, pro které má požadované odborné znalosti a schopnosti a pro které je k dispozici, pokud takové opatření pro zaměstnavatele neznámá neúměrné břemeno?

Právní závěry SDEU

Pojem „přiměřené uspořádání pro zdravotně postižené osoby“ ve smyslu článku 5 směrnice 2000/78 **vyžaduje, aby byl pracovník** – a to i ten, jenž je po nástupu do zaměstnání ve zkušební době – **který byl z důvodu svého zdravotního postižení prohlášen za nezpůsobilého k výkonu základních funkcí spojených s jeho pracovním místem, zařazen na jiné pracovní místo**, pro které má požadované odborné znalosti a schopnosti a pro které je k dispozici, a to za předpokladu, že takové opatření neznámá pro zaměstnavatele neúměrné břemeno.

Je třeba upřesnit, že možnost převést zdravotně postiženou osobu na jiné pracovní místo je dána pouze tehdy, je-li k dispozici alespoň jedno volné pracovní místo, které může dotýčný pracovník zastávat.

Potřebné změny ZP – de lege ferenda

Rozhodnutí SDEU **není v přímém rozporu se samotnými ustanoveními zákoníku práce, ale zejména s navazující judikaturou Nejvyššího soudu**. Ten dovodil, že v případě, kdy zaměstnanec pozbude ze zdravotních důvodů způsobilost konat dosavadní práci, je výhradně na zaměstnavateli, zda se rozhodne zaměstnance převést, nebo zda s ním rozváže pracovní poměr výpovědí (*usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4328/2018 a obdobně např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016*).

Lze doporučit se zamyslet nad úpravou uvedeného ustanovení zákoníku práce tak, aby z nich jednoznačně vyplývalo, že je zaměstnavatel povinen zdravotně nezpůsobilého zaměstnance (pokud splňuje definici zdravotně postiženého

zaměstnance – k tomu srov. např. rozsudky ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 38, jakož i ze dne 11. září 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, bod 41 a další) přednostně převést na jiné vhodné pracovní místo, pokud takové místo zaměstnavatel má.

Opakované přidělování agenturního zaměstnance k jednomu uživateli

Rozporná ustanovení

- § 309 odst. 6 ZP

Ustanovení práva EU

Čl. 5 odst. 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (dále jen „**směrnice o agenturním zaměstnávání**“)

Rozhodnutí SDEU

Rozsudek ze dne 14. října 2020, C-681/18, EU:C:2020:823

Skutkový stav

Zaměstnanec agentury práce byl v období od 3. března 2014 do 30. listopadu 2016 přidělován touto agenturou ke společnosti KG jakožto uživateli, a to prostřednictvím několika po sobě jdoucích smluv o přidělení zaměstnance (celkem osm) a jejich prodloužení (celkem 17).

V únoru 2017 se JH obrátil na předkládající soud, aby dosáhl uznání, že mezi ním a společností KG vznikl pracovněprávní vztah na dobu neurčitou z důvodu protiprávního využívání po sobě jdoucích a nepřerušovaných přidělování k tomuto uživateli v období od března 2014 do listopadu 2016. Dotyčný se domáhá také toho, aby předkládající soud určil a prohlásil, že smlouvy o přidělení agenturního zaměstnance, na jejichž základě byl přidělován k výkonu práce u KG, jsou nezákonné a/nebo protiprávní a/nebo neplatné.

Předběžná otázka

Musí být čl. 5 odst. 5 směrnice o zaměstnávání vykládán v tom smyslu, že brání použití právní úpravy, která:

- a) nestanoví omezení opakujících se přidělení téhož pracovníka ke stejnému uživateli;
- b) neukládá, že k tomu, aby využití přidělení pracovníků na dobu určitou bylo v souladu s právem, musí existovat

důvody technické povahy nebo důvody zohledňující požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, pro které je třeba toto přidělení využít, a

- c) nestanoví, že k tomu, aby využití této formy pracovní smlouvy bylo v souladu s právem, musí mít požadavek výrobní potřeby uživatele přechodný charakter?

Právní závěry SDEU

Článek 5 odst. 5 první věta směrnice o agenturním zaměstnávání musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která neomezuje počet po sobě jdoucích přidělení téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli, a nepodmiňuje zákonnost využívání agenturního zaměstnávání uvedením důvodů technické povahy nebo důvodů zohledňujících požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, které odůvodňují takové využívání. Toto ustanovení musí být naopak vykládáno v tom smyslu, že **brání tomu, aby členský stát nepřijal vůbec žádné opatření, za tím účelem, aby zachoval přechodnou povahu agenturního zaměstnávání, jakož i vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví žádné opatření s cílem zamezit po sobě jdoucím přidělováním téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli s cílem obejít ustanovení směrnice o agenturním zaměstnávání jako celku.**

Rozporná ustanovení

- § 309 odst. 6 ZP

Ustanovení práva EU

- Čl. 1 odst. 1 směrnice o agenturním zaměstnávání
- Čl. 5 odst. 5 směrnice o agenturním zaměstnávání

Rozhodnutí SDEU

Rozsudek ze dne 17. března 2022, C-232/20, Daimler, EU:C:2022:196

Skutkový stav

Zaměstnanec agentury práce byl od 1. září 2014 do 31. května 2019 přidělen k jednomu uživateli, u kterého pracoval v dílně pro montáž motorů. U vnitrostátních soudů se domáhal určení, že mezi ním a uživatelem vznikl pracovněprávní vztah. Argumentoval tím, že přidělení agenturního zaměstnance k uživateli má být přechodné. V tomto případě pak podle zaměstnance vzhledem k délce trvání přidělení jako přechodné charakterizovat nelze.

Předběžná otázka

Je přidělení zaměstnance agentury práce na dobu kratší než 55 měsíců třeba považovat za již nikoliv „přechodné“ ve smyslu článku 1 směrnice o agenturním zaměstnávání?

Právní závěry SDEU

Článek 1 odst. 1 a čl. 5 odst. 5 směrnice o agenturním zaměstnávání musejí být vykládány v tom smyslu, že obnovení opakujících se přidělení zaměstnance agentury práce na stejné pracovní místo u uživatele na dobu 55 měsíců představuje zneužívání takových přidělení v případě, že opakující se přidělení téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli vedou k tomu, že činnost u tohoto uživatele bude delší než to, co lze rozumně kvalifikovat jako „přechodné“, s ohledem na všechny relevantní okolnosti, které zahrnují zejména zvláštnosti daného odvětví, a v kontextu vnitrostátního právního rámce, pokud není objektivně vysvětleno využívání po sobě jdoucích smluv o přidělení agenturního zaměstnance dotyčným uživatelem, což přísluší určit předkládajícímu soudu.

Potřebné změny de lege ferenda

Česká právní úprava umožňuje, aby na žádost zaměstnance agentury práce byl tento zaměstnanec přidělen opakovaně ke stejnému zaměstnanci i na dobu několika let (bez omezení), čímž umožňuje obcházení dočasné/přechodné povahy agenturního zaměstnávání.

Je potřeba upravit uvedené ustanovení zákoníku práce tak, aby lépe zachovávalo přechodnou povahu agenturního zaměstnávání a zamezilo neomezenému opakovanému přidělování téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému zaměstnavateli. Novela zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti, která je v současné době v legislativním procesu a má nabýt účinnosti od 1. 1. 2024 tato rozhodnutí SDEU zohledňuje.

Již dnes se lze setkat v odborné literatuře s názorem, že na základě současné právní úpravy lze za analogického použití § 65 odst. 2 ZP uvažovat o fikci vzniku pracovního poměru na dobu neurčitou mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem v případě, že dojde k porušení ustanovení o maximální délce dočasného přidělení agenturního zaměstnance k jednomu uživateli nebo pokud dojde k obcházení těchto ustanovení¹.

Pracovní doba a pracovní cesta**Rozporná ustanovení**

■ § 210 ZP

Ustanovení práva EU

Čl. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „**směrnice o pracovní době**“)

Rozhodnutí SDEU

Rozsudek ze dne 27. listopadu 2017, E-19/16

Skutkový stav

Norský policista dostal za úkol doprovázet norského ministra zdravotnictví. Ze svého bydliště vyrazil v 17:00 na policejní stanici pro nezbytné vybavení a dále vyzvednul svého nadřízeného. S ním od 18:30 po cestě do města Volda, kde se ministr nacházel, nacvičoval doprovodnou jízdu. Další den doprovázel policista ministra až do 16:20, kdy vyrazil zpět do svého bydliště, kam dorazil v 19:30. Zaměstnavatel mu ovšem odmítl uznat dobu od 17:00 do 18:30 a od 16:20 do 19:30 jako pracovní dobu.

Předběžná otázka

Má být doba strávená na cestě nařizené zaměstnavatelem do a/nebo z jiného místa, než je stálé nebo obvyklé pracoviště zaměstnance, pokud se tato cesta koná mimo běžnou pracovní dobu, považována za pracovní dobu ve smyslu článku 2 směrnice o pracovní době?

Právní závěry SDEU

Nezbytný čas, který zaměstnanec stráví mimo běžnou pracovní dobu na cestě na jiné místo a/nebo z jiného místa, než je jeho stálé nebo obvyklé pracoviště, aby mohl vykonávat svou práci, činnosti nebo povinnosti v tomto jiném místě, jak to vyžaduje jeho zaměstnavatel, představuje „pracovní dobu“ ve smyslu článku 2 směrnice o pracovní době.

Rozporná ustanovení

■ § 210 ZP

Ustanovení práva EU

Čl. 2 směrnice o pracovní době

¹ JIRÁSKO, Vojtěch. Vybrané problematické okruhy agenturního zaměstnávání v poměrech české a německé právní úpravy. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2022, č. 1, s. 7–47.

Rozhodnutí SDEU

Rozsudek ze dne 10. září 2015, Tyco, C-266/14, EU:C:2015:578

Skutkový stav

Zaměstnanci zaměstnavatele prováděli instalaci a údržbu bezpečnostních systémů u klientů v rámci určité oblasti. Každý den cestovali služebním vozidlem ze svého bydliště do míst, kde měli provádět práce, a na konci dne se od posledního klienta vraceli služebním vozidlem zase do svého bydliště. Zaměstnavatel nezapočítával dobu strávenou cestou z bydliště k prvnímu klientovi a cestu od posledního klienta zpět do místa bydliště do pracovní doby.

Předběžná otázka

Má být článek 2 směrnice o pracovní době vykládán v tom smyslu, že [pokud pracovník], jenž nemá žádné stálé pracoviště, nýbrž musí každý den cestovat ze svého bydliště do sídla zákazníka podniku, které je každý den jiné, a vracet se do svého domova z místa sídla jiného zákazníka, které je také jiné (podle cestovního plánu či seznamu, jež mu podnik sdělí předchozího dne), a to v rámci určité větší nebo menší zeměpisné oblasti, musí být [doba, kterou pracovník] za okolností sporu v původním řízení stráví na cestě na začátku a konci pracovního dne, považována za „pracovní dobu“ ve smyslu definice stanovené článkem 2 směrnice, nebo naopak musí být považována za „doba odpočinku“?

Právní závěry SDEU

Za takových okolností, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, za kterých pracovníci nemají stálé nebo obvyklé pracoviště, představuje doba strávená na cestě, kterou tito pracovníci věnují každodennímu cestování mezi svým bydlištěm a místem prvního a posledního zákazníka určeného jejich zaměstnavatelem, „pracovní dobu“ ve smyslu tohoto ustanovení.

Potřebné změny ZP – de lege ferenda

Podle § 210 ZP se doba strávená na pracovní cestě nebo cestě mimo pravidelné pracoviště, která spadá do pracovní doby, považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci se mzda nekrátí. Z toho lze dovodit, že doba strávená na cestě, která do směny nespadá, není překážkou v práci a nejedná se o pracovní dobu.

Bylo by proto vhodné upravit daná ustanovení tak, aby doba strávená cestou na místo výkonu práce mimo obvyklé pracoviště z pokynu zaměstnavatele byla považována za pracovní dobu, a to zejména pro účely maximální délky směn, minimálních odpočinků apod.

Je potřeba dodat, že směrnice o pracovní době upravuje pouze některé aspekty pracovní doby zejména z hlediska BOZP, a jak výslovně uvádí SDEU, neuplatní se tedy na způsob odměňování (bod 48 a 49 rozsudku ve věci Tyco a tam citovaná judikatura).

Vyrovnávací období

Rozporná ustanovení

- § 78 odst. 1 písm. m) ZP

Ustanovení práva EU

- čl. 6 písm. b) směrnice o pracovní době
- čl. 16 písm. b) směrnice o pracovní době
- čl. 19 první pododstavec směrnice o pracovní době

Rozhodnutí SDEU

Rozsudek ze dne 11. dubna 2017, C-254/18

Skutkový stav

Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (odborový svaz vyšších příslušníků složek vnitřní bezpečnosti) podal žalobu u Conseil d'État (státní rada, Francie), kterou se domáhal zrušení ustanovení, podle kterého zjištěná délka týdenní pracovní doby zaměstnanců policie za každé sedmidenní období včetně přesčasů nesmí v průměru překročit 48 hodin za období jednoho pololetí kalendářního roku. Odborový svaz argumentoval, že uvedené ustanovení tím, že pro výpočet průměrné týdenní pracovní doby používá referenční období vyjádřené jako pololetí kalendářního roku, a nikoli referenční období šesti měsíců, jehož počátek a konec by se v průběhu času proměňoval, porušuje pravidla směrnice o pracovní době.

Předběžná otázka

- 1) Je třeba ustanovení článků 6 a 16 směrnice o pracovní době vykládat tak, že vyžadují klouzavé referenční období, nebo tak, že ponechávají členským státům volbu mezi klouzavým a pevným referenčním obdobím?
- 2) V případě, že je třeba tato ustanovení vykládat tak, že vyžadují klouzavé referenční období, může se možnost poskytnutá článkem 17 odchýlit od písm. b) článku 16 vztahovat nejen na délku trvání referenčního období, ale také na jeho klouzavou povahu?

Právní závěry SDEU

Článek 6 písm. b), článek 16 písm. b) a článek 19 první pododstavec směrnice o pracovní době musejí být vykládány

v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která pro účely výpočtu průměrné délky týdenní pracovní doby stanoví referenční období, která začínají a končí k pevně určeným kalendářním datům, za předpokladu, že tato **právní úprava zahrnuje mechanismy umožňující zajistit, aby v průběhu každého období šesti měsíců, které zasahuje do dvou na sebe navazujících pevných referenčních období, byla dodržena průměrná maximální týdenní pracovní doba v délce 48 hodin.**

Potřebné změny ZP de lege ferenda

V poměrech české právní úpravy jsou vyrovnávací období tradičně vykládána jako pevná. Závěry SDEU nevylučují, aby státy ponechaly v platnosti právní úpravu zakotvující pevná vyrovnávací období. Zároveň ale musí zajistit, aby během každého klouzavého referenčního období bylo dodrženo maximum průměrných 48 hodin za týden.

Aby bylo vyhověno závěrům SDEU, bude zřejmě nutné upravit definici nerovnoměrně rozvržené pracovní doby tak, aby vyrovnávací období byla jednoznačně „klouzavá“ – tedy aby začínala každý jednotlivý týden.

Doba odpočinku při více základních pracovněprávních vztazích

Rozporná ustanovení

■ § 90 ZP

Ustanovení práva EU

Čl. 2 bod 1, čl. 3 směrnice o pracovní době

Rozhodnutí SDEU

Rozsudek ze dne 17. března 2021, C-585/19

Skutkový stav

Akademie ekonomických studií v Bukurešti čerpala finance z Evropského sociálního fondu na projekt rozvoje lidských zdrojů. Někteří zaměstnanci překročili 13 odpracovaných hodin denně, což byl limit stanovený pro tuto finanční podporu. Došlo k tomu proto, že tito zaměstnanci pracovali pro Akademií ekonomických studií na základě jedné smlouvy na plný úvazek a jedné nebo více smluv na částečný úvazek.

Předběžná otázka

1) Vztahuje se [pojem] „pracovní doba“, který je definován v čl. 2 bodě 1 směrnice o pracovní době jako „jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti“, k jed-

notlivé smlouvě (na plný úvazek), nebo ke všem (pracovním) smlouvám uzavřeným tímto pracovníkem?

- 2) Musí být požadavky uložené členským státům článkem 3 směrnice o pracovní době (povinnost přijmout nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin) a článkem 6 písm. b) směrnice o pracovní době (stanovení maximální průměrné délky týdenní pracovní doby včetně přesčasů na 48 hodin) vykládány v tom smyslu, že zakládají limity ve vztahu k jednotlivé smlouvě, nebo ve vztahu ke všem smlouvám uzavřeným se stejným zaměstnavatelem nebo s různými zaměstnavateli?
- 3) V případě, že odpovědi na první a druhou otázku povedou k takovému výkladu, který vylučuje možnost členských států upravit na vnitrostátní úrovni použití článku 3 a čl. 6 písm. b) směrnice o pracovní době ve vztahu ke každé smlouvě, pokud neexistují vnitrostátní právní předpisy, podle nichž se minimální denní odpočinek a maximální délka týdenní pracovní doby musí týkat pracovníka (bez ohledu na to, kolik pracovních smluv uzavře se stejným zaměstnavatelem nebo s různými zaměstnavateli), může se veřejná instituce členského státu, která jedná jménem státu, dovolávat přímého účinku ustanovení článku 3 a čl. 6 písm. b) směrnice o pracovní době a sankcionovat zaměstnavatele z důvodu nedodržení limitů stanovených uvedenou směrnicí, které se týkají denního odpočinku nebo maximální délky týdenní pracovní doby?

Právní závěry SDEU

Článek 2 bod 1 a článek 3 směrnice o pracovní době musí být vykládány v tom smyslu, že uzavřel-li pracovník se stejným zaměstnavatelem více pracovních smluv, uplatní se minimální doba denního odpočinku, jež je stanovena v uvedeném článku 3, na tyto smlouvy vzaty jako celek, a nikoli na každou z uvedených smluv samostatně.

Potřebné změny ZP de lege ferenda

Naše právní úprava tuto problematiku zatím výslovně neřeší. V odborné literatuře se objevovaly názory, že i pro účely rozvržení pracovní doby a odpočinků se každý základní pracovněprávní vztah posuzuje samostatně.² Tyto závěry však ve světle tohoto judikátu SDEU neobstojí.

V České republice známe kromě pracovní smlouvy i další základní pracovněprávní vztahy – tedy dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vzhledem k tomu, že SDEU

2 ŠTEFKO, Martin. § 90 [Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 503, marg. č. 1.

vztáhnul uvedené závěry na „pracovníka“, přičemž za pracovníka je nutné považovat i zaměstnance vykonávající práci na základě dohod, je nutné závěry SDEU uplatnit na souběh pracovní smlouvy a dohod i na souběh dohod mezi sebou.

Je tedy potřeba doplnit § 90 zákoníku práce tak, aby výslovně stanovil, že pro účely minimálního nepřetržitého odpočinku se všechny základní pracovněprávní vztahy zaměstnance k jednomu zaměstnavateli posuzují společně.

Minimální doba nepřerušené práce u téhož zaměstnavatele a vznik nároku na dovolenou

Rozporná ustanovení

- § 213 odst. 4 ZP
- Čl. 7 odst. směrnice o pracovní době [pozn.: dříve čl. 7 směrnice 93/104/ES ve stejném znění]

Rozhodnutí SDEU

Rozsudek ze dne 26. června 2001, C-173/99

Skutkový stav

Zaměstnanci (členové odborové organizace, která byla žalobcem v původním řízení) byli zaměstnáváni v navazujících krátkodobých pracovních poměrech s různými zaměstnavateli. Tyto pracovní poměry často nedosahovaly délky 13 měsíců. Právě nepřetržitá doba pracovního poměru v délce 13 měsíců byla přitom podle vnitrostátního práva podmínkou, aby zaměstnancům začal vznikat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

Předběžná otázka

Je třeba výraz „v souladu s podmínkami pro vznik nároku na takovou dovolenou a její poskytnutí stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“ uvedený v článku 7 směrnice 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby [pozn.: dnes čl. 7 o pracovní době ve stejném znění] vykládat v tom smyslu, že umožňuje členskému státu přijmout vnitrostátní právní úpravu, podle které:

- a) pracovníkovi nevzniká nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok uvedenou v článku 7 (ani na jakékoli výhody z ní vyplývající), dokud nedokončí rozhodnou dobu zaměstnání u téhož zaměstnavatele, ale
- b) jakmile je tato kvalifikační doba dokončena, je jeho zaměstnání během této rozhodné doby bráno v úvahu pro účely výpočtu jeho nároku na dovolenou?

Právní závěry SDEU

Ustanovení čl. 7 odst. 1 směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 [pozn.: dnes čl. 7 směrnice o pracovní době ve stejném znění] neumožňuje členskému státu přijmout vnitrostátní předpisy, podle nichž pracovníkovi vzniká nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok až po uplynutí minimálně 13 týdnů nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele.

Potřebné změny ZP de lege ferenda

Podle současné právní úpravy přísluší dovolená za kalendářní rok zaměstnanci, který konal u zaměstnavatele v příslušném roce práci po dobu alespoň 52 týdnů v rozsahu stanovené pracovní doby. Poměrná část dovolené pak přísluší zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal pro tohoto zaměstnavatele práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby.

Podmínka minimální nepřetržité doby trvání pracovního poměru před vznikem nároku na placenou dovolenou je přitom v rozporu s právem EU. Bylo by proto vhodné upravit § 213 odst. 4 ZP tak, aby podmínku odpracování 4 nepřetržitých týdnů neobsahoval.

Dočasná pracovní neschopnost a vznik nároku na dovolenou

Rozporná ustanovení

- § 213 odst. 4 ZP
- Čl. 7 odst. směrnice o pracovní době

Rozhodnutí SDEU

Rozsudek ze dne 24. ledna 2012, C-282/10

Skutkový stav

Zaměstnankyně utrpěla při cestě ze svého bydliště na pracoviště úraz. V jeho důsledku byla od 3. listopadu 2005 do 7. ledna 2007 v pracovní neschopnosti. Poté se zaměstnankyně domáhala u vnitrostátních soudů přiznání 22,5 dnů placené dovolené za tuto dobu a podpůrně vyplacení náhrady.

Předběžná otázka

- 1) Je třeba čl. 7 odst. 1 směrnice o pracovní době vykládat tak, že brání vnitrostátním předpisům nebo zvyklostem, podle nichž je nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podmíněn skutečně odpracovanou dobou v trvání nejméně deseti dnů (nebo jednoho měsíce) během referenčního období?

- 2) V případě kladné odpovědi ukládá článek 7 směrnice o pracovní době – který vytváří zvláštní povinnost zaměstnavatele tím, že pracovníkovi, který byl v práci nepřítomen ze zdravotních důvodů po dobu jednoho roku či déle, poskytuje nárok na placenou dovolenou – vnitrostátnímu soudu, jestliže byl spor mezi soukromými osobami předložen, aby nepoužil odlišné vnitrostátní ustanovení, které v tomto případě vzniká nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok podmiňuje skutečně odpracovanou dobou v trvání nejméně deseti dnů během referenčního roku?
- 3) Vzhledem k tomu, že článek 7 směrnice o pracovní době nečiní rozdíl mezi pracovníky podle toho, zda jejich nepřítomnost v práci během referenčního období byla způsobena pracovním úrazem, nemocí z povolání, úrazem při cestě do zaměstnání nebo ze zaměstnání nebo nemocí jinou než nemocí z povolání, mají pracovníci na základě tohoto ustanovení nárok na stejnou dobu placené dovolené bez ohledu na příčinu jejich nepřítomnosti v práci ze zdravotních důvodů, nebo je třeba toto ustanovení vykládat tak, že nebrání tomu, aby se doba placené dovolené lišila v závislosti na důvodu nepřítomnosti pracovníka v práci, jestliže vnitrostátní právní předpis stanoví za určitých podmínek dobu placené dovolené za kalendářní rok delší, než činí minimální doba placené dovolené za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů, kterou stanoví směrnice o pracovní době?

Právní závěry SDEU

- 1) Článek 7 odst. 1 směrnice o pracovní době musí být vykládán v tom smyslu, že **brání vnitrostátním předpisům nebo zvyklostem, podle nichž je nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podmíněn skutečně odpracovanou dobou v trvání nejméně deseti dnů nebo jednoho měsíce během referenčního období.**
- 2) Předkládající soud musí, s přihlédnutím k veškerému vnitrostátnímu právu, zejména k článku L. 223-4 code du travail, a za použití jím uznané metody výkladu, za účelem zajistit plnou účinnost článku 7 směrnice 2003/88 a dojít k výsledku, který by byl v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí, ověřit, zda může dospět k výkladu tohoto práva umožňujícímu nahlížet na nepřítomnost pracovníka z důvodu úrazu při cestě do zaměstnání či z něj jako na jeden z případů zmíněných v uvedeném článku code du travail.
Pokud takový výklad není možný, vnitrostátní soud musí ověřit, zda se s ohledem na právní povahu žalovaných v původním řízení vůči nim lze dovolávat přímého účinku čl. 7 odst. 1 směrnice o pracovní době.
Pokud vnitrostátní soud nemůže dosáhnout výsledku stanoveného článkem 7 směrnice o pracovní době, může se nicméně účastník řízení poškozený neslučitelností vnitrostátního práva s unijním právem dovolávat rozsudku

ze dne 19. listopadu 1991, Francovich a další (C-6/90 a C-9/90), aby případně dosáhl náhrady utrpěné škody.

- 3) Článek 7 odst. 1 směrnice o pracovní době musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátnímu ustanovení, které podle příčiny nepřítomnosti pracovníka, jenž má volno z důvodu nemoci, stanoví dobu trvání placené dovolené za kalendářní rok rovnající se minimální době čtyř týdnů zaručené touto směrnicí nebo delší.

Rozporná ustanovení

- § 216 odst. 2 ZP
- Čl. 7 odst. 1, 2 směrnice o pracovní době

Rozhodnutí SDEU

Rozsudek ze dne 20. ledna, C-350/06 a C-520/06

Skutkový stav

C-520/06

První zaměstnanec byl několik měsíců nepřítomen v práci, jelikož měl pracovní volno z důvodu nemoci. Během volna z důvodu nemoci oznámil zaměstnavateli, že bude po dobu následujících dvou měsíců čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok.

Jiní zaměstnanci měli v době před svým propuštěním dlouhodobé pracovní volno z důvodu nemoci. Kvůli tomu nevyčerпали své dovolené za kalendářní rok během referenčního období. Po uplynutí referenčního období nelze podle britského práva dovolenou čerpat ani žádat finanční náhradu.

C-350/06

Německý zaměstnanec měl pracovní volno z důvodu nemoci nepřetržitě od září 2004 do 30. září 2005, kdy skončil jeho pracovní poměr, jelikož byl uznán za práce neschopného a byl mu přiznán důchod. Podle vnitrostátního práva pak zaniká nárok pracovníka na proplacení nevyčerpané placené dovolené za kalendářní rok uplynutím běžného kalendářního roku, o který se jedná, nejpozději však uplynutím období převoditelnosti, které trvá, s výjimkou odchylky ve prospěch pracovníka stanovené kolektivní smlouvou, tři měsíce. Pokud byl pracovník práce neschopný do konce tohoto období převoditelnosti, nevyčerpaná placená dovolená nemůže být při ukončení pracovního poměru proplacena.

Předběžné otázky

C-520/06

- 1) Je třeba čl. 7 odst. 1 směrnice o pracovní době vykládat tak, že pracovník, který má dlouhodobé pracovní volno z důvodu nemoci, má právo i) označit budoucí období za svou placenou dovolenou za kalendářní rok a ii) čer-

pat placenou dovolenou za kalendářní rok, v obou případech v době, kdy by jinak měl pracovní volno z důvodu nemoci?

- 2) Pokud členský stát uplatní svou pravomoc nahradit minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok finanční náhradou při ukončení pracovního poměru podle čl. 7 odst. 2 směrnice o pracovní době, ukládá čl. 7 odst. 2 [této směrnice] v případě nepřítomnosti pracovníka v práci na základě volna z důvodu nemoci trvající po celé referenční období, v jehož průběhu byl pracovní poměr ukončen, nebo po jeho část, zvláštní požadavky, nebo stanoví kritéria, na jejichž základě lze rozhodnout, zda musí být finanční náhrada vyplacena a jakým způsobem má být vypočtena?

C-350/06

- 1) Musí být čl. 7 odst. 1 směrnice o pracovní době vykládán tak, že pracovníci musí mít v každém případě nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů a že pracovníkovi, který z důvodu nemoci nevyčerpal dovolenou v referenčním období, musí být dovolená poskytnuta později, nebo mohou vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti stanovit, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká, když se pracovníci v referenčním období před poskytnutím dovolené stali práce neschopnými z důvodu nemoci a jejich pracovní schopnost nebyla obnovena před uplynutím referenčního období nebo doby převoditelnosti stanovené zákonem, kolektivní nebo individuální smlouvou?
- 2) Musí být čl. 7 odst. 2 směrnice o pracovní době vykládán tak, že pracovníci mají při ukončení pracovního poměru v každém případě nárok na finanční náhradu za dovolenou, na kterou vznikl nárok, ale nebyla vyčerpána (proplacení nevyčerpané dovolené), nebo mohou vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti stanovit, že pracovníkům nárok na proplacení nevyčerpané dovolené nepřísluší, pokud jsou až do uplynutí referenčního období nebo navazující doby převoditelnosti v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo pokud po ukončení pracovního poměru pobírají důchod z důvodu snížené pracovní schopnosti nebo invalidity?
- 3) V případě kladné odpovědi na první a druhou otázku: musí být článek 7 směrnice o pracovní době vykládán tak, že nárok na dovolenou nebo na finanční náhradu předpokládá, že pracovník během referenčního období skutečně pracoval, nebo vzniká nárok také při omluvené nepřítomnosti (z důvodu nemoci) nebo při neomluvené nepřítomnosti během celého referenčního období?

Právní závěry SDEU

Bod 41 citovaného rozsudku: *[P]okud jde o pracovníky, kteří mají řádné pracovní volno z důvodu nemoci, nemůže*

členský stát vázat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný samotnou směrnicí 2003/88 všem pracovníkům na podmínku, že tito pracovníci skutečně pracovali během referenčního období stanoveného uvedeným státem.

Odpovědi na otázky:

- 1) Článek 7 odst. 1 směrnice o pracovní době musí být vykládán tak, že nebrání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, podle kterých pracovník, který má pracovní volno z důvodu nemoci, nemá nárok čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok během období, které spadá do pracovního volna z důvodu nemoci.
- 2) Článek 7 odst. 1 směrnice o pracovní době musí být vykládán tak, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, které stanoví, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem i tehdy, pokud měl pracovník pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo po jeho část a jeho pracovní neschopnost přetrvávala do ukončení jeho pracovního poměru, což bylo důvodem, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.
- 3) Článek 7 odst. 2 směrnice o pracovní době musí být vykládán tak, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, které stanoví, že při ukončení pracovního poměru se neproplácí žádná finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníkovi, který měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo období převoditelnosti nebo po jejich část, což bylo důvodem, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. Pro výpočet uvedené finanční náhrady je rovněž určující obvyklá mzda pracovníka, což je ta, která musí být zachována po dobu odpočinku odpovídající placené dovolené za kalendářní rok.

Potřebné změny ZP de lege ferenda

V současnosti se dočasná pracovní neschopnost (pokud není způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání) a další vyjmenované překážky v práci v souladu s § 216 odst. 2 považují pro účely dovolené za odpracovanou dobu pouze do výše dvacetinásobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby.

Aby bylo vyhověno požadavkům práva EU a judikatury SDEU, měla by se v každém případě doba dočasné pracovní neschopnosti (ať už nastala z jakéhokoliv důvodu) – a zřejmě i karanténa – započítávat jako odpracovaná doba pro účely dovolené v plném rozsahu.

Složitější je otázka, pokud se jedná o zbylé překážky v práci. Takový skutkový stav se totiž v citovaných rozsudcích nevyskytuje. Zejména z rozsudku C-282/10 ale vyplývá, že určitý minimální počet skutečně odpracovaných dní v rámci referenčního období by podmínkou pro vznik nároku na placenou dovolenou být neměl. Takže i ostatní překážky v práci v § 216 odst. 2 by se měla započítávat v plném rozsahu.

Spor o platnost rozvázání pracovního poměru a vznik nároku na dovolenou

Rozporná ustanovení

- § 216 odst. 2 ZP
- Čl. 7 odst. 1, 2 směrnice 2003/88/ES o pracovní době

Rozhodnutí SDEU

Rozsudek ze dne 25. června 2020, C-762/18 a C-37/19

Skutkový stav

Dvě zaměstnankyně – jedna pracovala ve školském zařízení v Bulharsku a druhá v italské bance – byly propuštěny z pracovního poměru. V obou případech bylo rozvázání pracovního poměru shledáno protiprávním a obě zaměstnankyně se vrátily do pracovního poměru k původním zaměstnavatelům. V řízení před předkládajícími soudy se pak obě domáhaly náhrady za nevyčerpanou dovolenou, na níž jim měl vzniknout nárok za dobu trvání sporu o platnost rozvázání pracovního poměru.

Předběžná otázka

Má být čl. 7 odst. 1 směrnice o pracovní době vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě nebo vnitrostátní praxi, podle kterých pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání, a následně bylo soudním rozhodnutím nařizováno jeho opětovné přijetí do tohoto zaměstnání, nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za dobu ode dne propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat? (předloženo bulharským soudem)

Musí být čl. 7 odst. 2 směrnice o pracovní době a čl. 31 odst. 2 Listiny, a to i pokud jsou posuzovány samostatně, vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě nebo praxi, podle nichž se po ukončení pracovního poměru nárok na zaplacení finanční náhrady za dovolenou za kalendářní rok, která nebyla vyčerpana (jakož i za právní institut, který se nazývá ‚Festività soppresse‘ [(zrušené svátky)], které mají srovnatelnou povahu a funkci jako dovolená za kalendářní rok), nepřizná v případě, kdy pracovník nemohl tento nárok, omezený na dobu mezi jednáním

zaměstnavatele a následným opětovným přijetím do zaměstnání, uplatnit před ukončením pracovního poměru z důvodu protiprávního jednání (propuštění, o němž bylo rozhodnuto pravomocným rozsudkem vnitrostátního soudu, který vedl k retroaktivnímu obnovení pracovního poměru), přičitatelného zaměstnavateli?

Právní závěry SDEU

- 1) Článek 7 odst. 1 směrnice o pracovní době musí být vykládán v tom smyslu, že **brání vnitrostátní judikatuře, podle níž pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období od data propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat**, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval.
- 2) Článek 7 odst. 2 směrnice o pracovní době musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře, podle které pracovník nemá v případě ukončení pracovního poměru, k němuž došlo poté, co byl dotýčný pracovník protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj byl znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za dobu ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat.

Rozporná ustanovení

- § 216 odst. 2 ZP

Ustanovení práva EU

Čl. 7 odst. 1, 2 směrnice o pracovní době a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv EU

Rozhodnutí SDEU

Věc C-57/22 – položena předběžná otázka Nejvyšším soudem ČR

Skutkový stav

Zaměstnankyně obdržela výpověď, která byla později pravomocně shledána neplatnou. Zaměstnankyně se poté domáhala vyplacení náhrady platu za dovolenou, na kterou jí měl vzniknout nárok za dobu trvání sporu o neplatnost výpovědi. Tato dovolená nebyla zaměstnankyni nařizována, a tak žalobkyně oznámila žalované čerpání dovolené v konkrétních dnech a následně též dovolenou čerpala přes nesouhlas žalované. Zaměstnavatel tvrdil, že zaměstnankyni nárok na

dovolenou nevznikl, protože během sporu pro něj nevykonávala práci. Zaměstnavatel předal zaměstnankyni okamžité zrušení pracovního poměru, neboť dobu, kdy zaměstnankyně čerpala dovolenou, považoval za neomluvenou absenci. Platnost okamžitého zrušení je předmětem samostatného sporu, který nebyl pravomocně skončen.

Předběžná otázka

Musí být čl. 7 odst. 1 o pracovní době vykládán tak, že brání vnitrostátní judikatuře, podle níž pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období od data propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval, také v případě, že podle vnitrostátní právní úpravy přísluší protiprávně propuštěnému pracovníkovi, který bez zbytečného odkladu písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru?

Právní závěry SDEU

Zatím nejsou k dispozici.

Potřebné změny ZP de lege ferenda

Dosavadní česká judikatura vychází z toho, že v období, kdy zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci, jelikož probíhá spor o platnost rozvázání pracovního poměru, se pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řídí zvláštní právní úpravou, obsaženou v § 69 až 72. Tato úprava podle obecných soudů vylučuje, aby na práva a povinnosti účastníků pracovního poměru za toto období byla aplikována obecná ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů o překážkách v práci; v uvedeném období proto zaměstnanci nepřísluší nejen náhrada mzdy nebo platu podle § 199 zák. práce, ale ani náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou podle § 222 odst. 2 a 4 zák. práce, popřípadě z jiného důvodu a nevzniká tedy ani nárok na dovolenou (srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016).

V současné době položil Nejvyšší soud (na základě zásluhy Ústavního soudu – srov. nálezy Ústavního soudu ze dne 10. 12. 2020, sp. zn. II. ÚS 2522/19) předběžnou otázku, na základě které může být dosavadní česká judikatura v této věci přehodnocena. I přesto by bylo vhodné situaci vyjasnit legislativním zásahem. Ten by měl doplnit dikci § 216 zákoníku práce (a to zřejmě přidáním nového odstavce) tak, aby se

pro účely dovolené za odpracovanou dobu považovala také doba zameškaná z důvodu, že zaměstnavatel po dobu trvání sporu o platnost rozvázání pracovního poměru nepřiděluje zaměstnanci práci, a to za předpokladu, že rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bude shledáno neplatným.

Pracovní doba a přestávka v práci vs. přiměřená doba na oddech a jídlo

Rozporná ustanovení

■ § 88 odst. 1 ZP

Ustanovení práva EU

Čl. 2 směrnice o pracovní době

Rozhodnutí SDEU

Rozsudek ze dne 9. září 2021 ve věci C-107/19

Skutkový stav

Zaměstnanec vykonával u Dopravního podniku hl. m. Prahy práci hasiče. Práce mu byla rozvrhována v rámci směnného provozu na ranní směnu (6:45 – 19:00) nebo noční směnu (18:45 – 7:00). Během směny měl zaměstnanec právo na dvě třicetiminutové přestávky na jídlo a oddech, během kterých mohl odejít do jídelny vzdálené 200 metrů. Musel u sebe však mít vysílačku a v případě potřeby zásahu musel být do dvou minut připraven k výjezdu (vozidlo mělo být přistaveno k jídelně). Doba přestávky byla do pracovní doby započítávána pouze v případě, že během ní došlo k zásahu.

Předběžná otázka

Je třeba dobu přestávky, během které zaměstnanec musí být zaměstnavateli k dispozici pro případ nenadálého výjezdu během 2 minut, považovat za „pracovní dobu“ ve smyslu čl. 2 směrnice o pracovní době?

Má na posouzení uvedené v [první] otázce vliv skutečnost, že k přerušení v případě nenadálého výjezdu dochází pouze nahodile a nepředvídatelně, případně jak často k takovému přerušení dochází?

Právní závěry SDEU

Doba přestávky, která je poskytnuta pracovníkovi v průběhu jeho denní pracovní doby a během které musí být v případě potřeby připraven do dvou minut k výjezdu, je „pracovní dobou“ ve smyslu uvedeného ustanovení, pokud z celkového posouzení všech okolností vyplývá, že omezení uložené tomuto pracovníkovi během uvedené doby přestávky jsou

takové povahy, že objektivně a velmi významně ovlivňují možnost pracovníka nakládat volně s časem, během něhož jeho profesní služby nejsou vyžadovány, a věnovat se v tomto čase vlastním zájmům.

Potřebné změny de lege ferenda

Podle § 88 odst. 1 druhé věty, pokud jde o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo. Při výkladu tohoto ustanovení dospěl Nejvyšší soud k závěru, že skutečnost, že existuje možnost „nepředpokládaného výkonu práce“ během přestávky v práci na jídlo a oddech v důsledku události vyžadující zásah hasičů, neznamená, že se jedná o práce, které nemohou být přerušeny. Z toho Nejvyšší soud dovodil, že zaměstnancům v takovém případě nenáleží přiměřená doba na oddech a jídlo (která se započítává do pracovní doby), ale náleží jim přestávka na jídlo a oddech – a ta se do pracovní doby nezapočítává (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018 sp. zn. 21 Cdo 6013/2017 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3521/2019. Byť tyto závěry byly korigovány Ústavním soudem (druhý z citovaných rozsudků byl zrušen nálezem Ústavního soudu ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20), je podle nás namístě legislativní zásah.

Bylo by podle nás vhodné upřesnit znění § 88 ZP tak, aby situace, kdy zaměstnanec musí být během přestávky připraven v určeném krátkém čase k nenadálému výkonu práce, byla považována za přiměřenou dobu na oddech a jídlo, která se do pracovní doby započítává.

Pracovní doba vs. pohotovost

Rozporná ustanovení

- § 78 odst. 1 písm. h) ZP

Ustanovení práva EU

Směrnice o pracovní době

Rozhodnutí SDEU

Rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci C-518/15

Skutkový stav

Zaměstnanec pracoval jako dobrovolný hasič. Po dobu pracovní pohotovosti měl každý dobrovolný člen hasičského sboru povinnost se nepřetržitě zdržovat v blízkosti hasičské stanice na takovém místě, aby doba potřebná k dostavení se na stanici za předpokladu normální dopravy nepřesahovala 8 minut. Dobrovolný hasič navíc musel být natolik bdělý, že setrvává v dosahu rozličných

technických prostředků používaných ke kontaktování členů sboru a pokud bude povolán k výkonu služby, se okamžitě nejvhodnějším prostředkem vydá na cestu do služby. Zaměstnanec se domáhal vyplacení odměny za dobu držení pracovní pohotovosti.

Předběžná otázka

- 1) Má být čl. 17 odst. 3 písm. c) bod iii) směrnice o pracovní době vykládán tak, že členské státy opravňuje, aby vyloučily určité kategorie členů požární služby přijatých do veřejných hasičských sborů ze souboru předpisů zajišťujících provedení uvedené směrnice, včetně těch, které definují pracovní dobu a doby odpočinku?
- 2) Vzhledem k tomu, že směrnice o pracovní době stanoví pouze minimální normy, má být vykládána tak, že nebrání tomu, aby vnitrostátní zákonodárce zachoval nebo přijal méně omezující definici pracovní doby?
- 3) Má být článek 2 směrnice o pracovní době v rozsahu, v němž definuje základní pojmy používané v této směrnici, a především pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“, s přihlédnutím k čl. 153 [odst. 5] SFEU a cílům uvedené směrnice vykládán tak, že se nepoužije na pojem „pracovní doba“, jenž má umožňovat určení odměn hrazených v případě domácí pohotovosti?
- 4) Brání směrnice o pracovní době tomu, aby doba domácí pohotovosti byla považována za pracovní dobu, jestliže omezení pracovníka po dobu pohotovosti (jako je povinnost reagovat na povolání zaměstnavatelem do 8 minut) velmi významně omezují možnosti věnovat se jiným činnostem, ačkoli se jedná o pohotovost vykonávanou v místě bydliště pracovníka?

Právní závěry SDEU

- 1) Členské státy se nemohou u určitých kategorií členů požární služby přijatých do veřejných hasičských sborů odchýlit od souboru povinností plynoucích z ustanovení dané směrnice, včetně jejího článku 2, který definuje mj. pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“.
- 2) Směrnice o pracovní době neumožňuje členským státům, aby ponechaly v platnosti nebo přijaly méně omezující definici pojmu „pracovní doba“, než je uvedena v článku 2 této směrnice.
- 3) Článek 2 směrnice o pracovní době neukládá členským státům povinnost určit odměnu za takovou domácí pohotovost, jako je pohotovost dotčená ve věci v původním řízení, v závislosti na předchozí kvalifikaci těchto období jako „pracovní doby“ nebo „doby odpočinku“.
- 4) Doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být považována za „pracovní dobu“.

Potřebné změny de lege ferenda

Podle současné úpravy v § 78 odst. 1 písm. h) ZP platí, že: „za pracovní pohotovost se považuje doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele.“

Tato definice by měla být korigována tak, že i doba, kterou zaměstnanec tráví mimo pracoviště zaměstnavatele, ale během které má povinnost během opravdu velmi krátké doby reagovat na pokyn zaměstnavatele a začít vykonávat práci, se považuje za pracovní dobu. Uvedené však nebrání tomu, aby byl takový zaměstnanec (v době, kdy nevykonává skutečně své pracovní úkoly) odměňován jinou (nižší) mzdou, neboť směrnice o pracovní době se nevztahuje na oblast odměňování.

Zkušební doba při změně DPP na pracovní poměr se stejným druhem práce

Rozporná ustanovení

- § 35 ZP

Ustanovení práva EU

Čl. 8 odst. 2 směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách: V případě pracovních poměrů na dobu určitou členské státy zajistí, aby byla délka této zkušební doby přiměřená předpokládané době trvání smlouvy a povaze práce. **V případě prodloužení smlouvy na výkon stejných pracovních úkolů se na pracovní poměr nevztahuje nová zkušební doba.**

Potřebné změny ZP de lege ferenda

Nejvyšší soud ČR dospěl v rozsudku ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016, k závěru, že zkušební dobu lze v pracovní smlouvě (popřípadě v jiné smlouvě) sjednat i v případě, že zaměstnanec vykonával dříve u téhož zaměstnavatele stejný druh práce na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Tento závěr je podle nás v rozporu s předmětným ustanovením směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách. Tato směrnice ostatně podle svého čl. 1 odst. 2 vztahuje „na všechny pracovníky v Unii, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě.“ Směrnice se tedy podle nás vztahuje i na

dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, neboť i ty jsou základním pracovněprávním vztahem (§ 3 věta druhá zákoníku práce).

Je tedy potřeba doplnit znění § 35 tak, aby výslovně zakazovalo sjednávat zkušební dobu v případech, kdy na výkon práce na základě DPP/DPČ navazuje výkon práce se stejnou náplní na základě pracovní smlouvy.

EU Judikatura, která se může dotýkat dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou specifické instituty, které v EU v zásadě nemají obdobu (značně limitovanou úpravu dohod nalezneme v sousedním Slovensku).

Následující judikáty se věnují osobní působnosti směrnice o pracovní době. Jinak řečeno se věnují definování pojmu „pracovník“ právě pro účely této směrnice. SDEU poskytuje určitá vodítka. Podle našeho názoru je potřeba se důkladně zabývat otázkou, zda tato kritéria nedopadají i na naše dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. To by totiž znamenalo, že zaměstnanci pracující na základě dohody mají v souladu se směrnicí o pracovní době nárok na dovolenou a minimální odpočinky tak jako zaměstnanci v pracovním poměru.

Rozsudek ze dne 14. října 2010, C-428/09

Žalobkyně se v původním řízení domáhala zrušení nařízení, které bylo podle ní v rozporu se směrnicí o pracovní době. Napadené nařízení totiž vylučovalo, aby osoby, které uzavřely smlouvu o příležitostné mimoškolské výchovné činnosti a které vykonávají příležitostnou a sezónní činnost v rekreačních a volnočasových zařízeních, měly nárok na minimální dobu denního odpočinku, kterou vnitrostátní právo přiznává klasickým pracovníkům. Pro rozhodnutí bylo nutné posoudit, jestli se směrnice 2003/88 vztahuje i na příležitostné a sezónní pracovníky, kteří vykonávají pracovní činnost v rekreačních a volnočasových zařízeních nejdéle 80 dnů v roce.

Usnesení ze dne 7. dubna 2011, C-519/09

Zaměstnanec byl zaměstnán u zdravotní pojišťovny spolkové země od 1. dubna 1966 do 31. března 2009, přičemž od 24. dubna 2006 až do skončení zaměstnaneckého poměru byl převážně v pracovní neschopnosti. Žalobou se domáhal finanční náhrady za dovolenou, kterou z důvodu pracovní neschopnosti nemohl čerpat. Jelikož se na něj však vztahoval služební řád, neměl podle vnitrostátního práva na takovou náhradu nárok. Nárok na náhradu mohl mít podle předkládajícího soudu na základě čl. 7 odst. 1 a 2 směrnice o pracovní

době. Rozhodující tedy bylo, zda pojem „pracovník“ pro účely této směrnice zahrnuje i takového zaměstnance, na něhož se vztahuje služební řád a který je odměňován platem jako úředník.

Rozsudek ze dne 3. května 2012, C-337/10

Zaměstnanec byl zaměstnaný městem Frankfurt nad Mohanem. Pracoval nejdříve na pozici hasiče a později na pozici požárního rady, přičemž měl postavení úředníka. Od června 2007 do srpna 2009, kdy odešel do důchodu, byl ze zdravotních důvodů v pracovní neschopnosti. Z důvodu pracovní neschopnosti nemohl za roky 2007 až 2009 vyčerpat celou dovolenou, na kterou mu vznikl nárok. Nevyčerpaná dovolená činila celkem 86 dní. Zaměstnanec požadoval za nevyčerpanou dovolenou finanční náhradu. Jeho žádost však byla zamítnuta, neboť německé služební právo takovou náhradu neupravovalo. Zaměstnanec zamítavé rozhodnutí napadl u soudu. Jednou z předběžných otázek bylo, jestli se článek 7 směrnice o pracovní době vztahuje na služební poměr úředníků.

Rozsudek ze dne 26. března 2015, C-316/13

Žalobce byl členem „střediska pomoci prostřednictvím práce“, což je zdravotnické a sociální zařízení, jehož cílem je sociální a profesní integrace dospělých osob se zdravotním postižením. Do tohoto střediska byl žalobce přijat roku 1996. Od října 2004 až do června 2005, kdy středisko opustil, byl v pracovní neschopnosti. V okamžiku, kdy nastoupil do pracovní neschopnosti, mu zbývalo 12 dní nevyčerpané dovolené za dobu odpracovanou od června 2003 do května 2004. Dále nemohl kvůli pracovní neschopnosti čerpat dovolenou v referenčním období od června 2004 do května 2005. Žalobce požadoval za tato období za nevyčerpanou dovolenou finanční náhradu, ale byl odmítnut. Důležité pro posouzení jeho nároku bylo, zda osoba přijatá do „střediska pomoci prostřednictvím práce“ spadá pod pojem „pracovník“ podle čl. 7 směrnice o pracovní době.

Ve všech těchto případech SDEU rozhodl, že směrnice o pracovní době se na danou osobu vztahuje. Podle ustálené judikatury SDEU „*musí být pojem pracovník ve smyslu směrnice o pracovní době vymezen podle objektivních kritérií, která charakterizují pracovní poměr se zohledněním práv a povinností dotčených osob. Za „pracovníka“ tak musí být považován každý, kdo vykonává skutečnou a konkrétní činnost, s výjimkou činností, které jsou natolik omezené, že jsou čistě okrajové a vedlejší. Pracovní poměr je charakterizován*

okolností, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu“³. Jak je tedy vidět, SDEU vykládá pojem „pracovník“ pro účely směrnice o pracovní době široce.

Vzhledem k tomu, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou specifické instituty, které v EU v zásadě nemají obdobu, není (nemůže být) postavení pracovníků ve výše citovaných případech naprosto shodné s postavením zaměstnanců pracujících na základě dohod. Na základě výše citovaných kritérií lze však dojít k závěru, že i na zaměstnance pracující na základě dohod by se směrnice 2003/88 uplatnit mohla. Pokud by tomu tak bylo, znamenalo by to, že by zaměstnanci pracující na základě dohody měli mít v souladu se směrnicí o pracovní době nárok na dovolenou a minimální odpočinky, stejně jako zaměstnanci v pracovním poměru. Tak tomu ale podle znění zákoníku práce v současnosti není.

Shrnutí

Jak je vidět z tohoto přehledu, zákoník práce je na několika místech v rozporu s právem Evropské unie tak, jako ho vykládá SDEU. Rozpor se týká institutu převedení zaměstnance na jinou práci ze zdravotních důvodů, úpravy agenturního zaměstnávání, v několika případech úpravy pracovní doby (vč. dob odpočinku, pohotovosti apod.) a v neposlední řadě i výpočtu nároku na dovolenou.

Z hlediska jednotlivých dotčených předpisů práva EU se v této kapitole nejčastěji vyskytuje směrnice o pracovní době, kterou se podle nás nepovedlo dostatečně transponovat hned několikanásobně. Zvláštní pozornost by podle nás bylo vhodné věnovat komplexně úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (novela zákoníku práce, která je v současné době v legislativním procesu se již o to pokouší).

Jistě by bylo možné nalézt více ustanovení zákoníku práce, které by bylo vhodné upravit, aby byly v souladu s evropským právem. Pro účely této zprávy jsme však vybrali podle nás zřetelné a palčivé případy.



³ Rozsudek ze dne 26. března 2015, C-316/13, bod 27 a tam citovaná judikatura.

Více článků, předpisů a Pracovních situací na
www.praceamzda.cz