Výkladová stanoviska AKV (XXXI.)

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

Přijatá na jednání Kolegia expertů AKV v Kolíně ve dnech 10. 11. a 11. 11. 2023

15. NESPLNĚNÍ PŘEDSTIHU PODÁNÍ ŽÁDOSTI PŘED NÁSTUPEM ZAMĚSTNANCE NA RODIČOVSKOU DOVOLENOU

- Jaké právní důsledky plynou z toho, když zaměstnanec nedodrží svoji povinnost dle ustanovení § 196 odst. 2 ZP a **písemnou žádost o čerpání rodičovské dovolené nepodá s předstihem alespoň 30 dnů před nástupem na tuto překážku v práci, aniž by mu v tom bránily vážné důvody na jeho straně**?

Stanovisko

- Požádá-li zaměstnanec (zaměstnankyně) písemně zaměstnavatele o čerpání rodičovské dovolené v předstihu kratším než 30 dnů před nástupem na takovou překážku v práci, aniž by prokázal existenci vážných důvodů, které by mu v tom bránily, **dopustí se porušení své oznamovací povinnosti**, a tedy **porušení „pracovní kázně"**.
- V takovém případě **nepřichází v úvahu, aby zaměstnavatel z důvodu nesplnění uvedeného předstihu jakkoli oddaloval nástup zaměstnance na rodičovskou dovolenou** a jeho případnou absenci v zaměstnání považoval za neomluvenou. Nesplnění předstihu požadovaného zákonem (stejně jako písemné formy žádosti) nemůže vést k tomu, že by zaměstnanec na rodičovskou dovolenou nemohl nastoupit v jím uvažovaném termínu. Na straně druhé je ale třeba uvést, že **aby nástup zaměstnance na rodičovskou dovolenou nastal, musí to zaměstnanec zaměstnavateli skutečně oznámit** (požádat o ni, přičemž zaměstnavatel je takové žádosti povinen vyhovět). Bez takového oznámení (žádosti) nelze absenci zaměstnance v zaměstnání automaticky považovat za dobu čerpání rodičovské dovolené a tím pádem za dobu, kterou musí zaměstnavatel omluvit z důvodu prohloubení péče o dítě zaměstnance.

16. PRINCIP ROVNÉHO PŘÍSTUPU ZAMĚSTNAVATELE K ODBOROVÝM ORGANIZACÍM

- Skupina pěti zaměstnavatelů přispívá na základě dohod z kolektivního vyjednávání na činnost třem odborovým organizacím. **Výše příspěvku** se historicky odvíjela od velikosti jednotlivých odborových organizací, počtu členů, počtu zastupovaných zaměstnanců a počtu společností skupiny, ve kterých jednotlivé odborové organizace působí. Nyní skupina zaměstnavatelů přichází s novým přístupem, který dle jejich tvrzení vychází z principu rovnosti, a **přispívá všem třem odborovým organizacím stejnou částkou 20 000 Kč na rok**.
- **První odborová organizace** má 15 členů, zastupuje v individuálních věcech 115 zaměstnanců ve 2 společnostech skupiny. **Druhá odborová organizace** má 80 členů, zastupuje v individuálních věcech 265 zaměstnanců ve 3 společnostech skupiny. **Třetí odborová organizace** má 145 členů, zastupuje v individuálních věcech 1 065 zaměstnanců ve 4 společnostech skupiny. Dary odborovým organizacím poskytuje jedna ze skupiny společností, u které první odborová organizace nepůsobí. **Jsou při poskytnutí příspěvků na činnost dodrženy principy rovnosti a přiměřenosti**?

Stanovisko

- Dle ustanovení § 277 ZP je zaměstnavatel povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců **podmínky pro řádný výkon jejich činnosti**, zejména jim poskytovat **podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu** místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.
- Jak se vyjádřil Ústavní soud ve svém usnesení ze dne 13. 10. 2020, sp. zn. IV. ÚS 2497/20, povinnost k zajištění podmínek pro řádný výkon činnosti zástupce zaměstnanců je v ustanovení § 277 ZP „stanovena obecným způsobem doplněným demonstrativním výčtem. **Je tudíž možné, že danou povinnost bude zaměstnavatel schopen splnit více alternativními způsoby. Tehdy mu**

nelze upřít možnost volby způsobu, který jej nejméně zatěžuje, neboť tato volba by měla náležet tomu, koho tíží povinnost".

- Výkladem citovaného ustanovení zákoníku práce se v minulosti zabýval též Nejvyšší soud, a to v odůvodnění svého rozsudku ze dne 28. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012. Zaujal mj. závěr, že při úvaze o tom, jaký rozsah povinnosti uložené zaměstnavateli v ustanovení § 277 ZP je třeba považovat vůči konkrétní odborové organizaci za přiměřený, může soud „**přihlédnout rovněž k reálným potřebám konkrétní odborové organizace při její činnosti u zaměstnavatele, k počtu jejích členů, ke skutečnému účelu, pro který byla založena**, k formě a míře jejího působení u zaměstnavatele a její účasti v pracovněprávních vztazích, k její oblibě u zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni, k míře její odkázanosti na vytvoření podmínek ze strany zaměstnavatele apod. Působí-li proto u zaměstnavatele více odborových organizací, **může se – vzhledem k výše zmíněným hlediskům – přiměřenost vytvořených podmínek ve vztahu k jednotlivým odborovým organizacím lišit**, aniž by přitom rozdílný přístup zaměstnavatele bylo možno označit za znevýhodňující (diskriminační)".
- S odkazem na výše uvedenou soudní judikaturu má Kolegium za to, že **postup zaměstnavatele, který přispívá všem odborovým organizacím u něho působícím stejnou peněžitou částkou na jejich činnost, nelze považovat za protiprávní a v rozporu s ustanovením § 277 ZP**. Jde toliko o jeden ze způsobů, kterým zaměstnavatel vytváří podmínky pro řádný výkon činnosti těchto zástupců zaměstnanců, a **rozdílné mohou být další způsoby, kterými tak zaměstnavatel činí a které zohledňují konkrétní situaci**.
- Je třeba si též uvědomit, že činnost odborové organizace není a nemůže být z povahy věci financována pouze zaměstnavatelem, ale též zpravidla **z členských příspěvků členů odborové organizace**, jejichž výše se může u každé odborové organizace lišit. Z toho vyplývá i Nejvyšším soudem zmíněná míra „odkázanosti" odborové organizace na vytvoření podmínek pro její činnost ze strany zaměstnavatele.

17. VNITŘNÍ PŘEDPISY (SMĚRNICE) ZAMĚSTNAVATELE A JEJICH PROJEDNÁNÍ S ODBORY

- Zaměstnavatel opakovaně vydává některé vnitřní předpisy(interní směrnice) **bez předchozího projednání s odborovými organizacemi, které u něj působí**. Argumentuje tím, že nastavení interních pravidel představujících určitý **typ řízené dokumentace nezakládá podle něho povinnost projednání s odborovými organizacemi**. Jde např. o směrnici nazvanou „Ochrana životního prostředí", která popisuje procesní záležitosti řízení a systém vzdělávání zaměstnanců v této oblasti.
- **Jaký obsah** vnitřního předpisu (interní směrnice) zaměstnavatele **podléhá režimu předchozího projednání s odborovou organizací**?

Stanovisko

- Podle Kolegia pro vznik povinnosti zaměstnavatele projednat příslušnou záležitost s odborovou organizací **nehraje roli povaha interního dokumentu zaměstnavatele**. Ať už jde o vnitřní předpis dle ustanovení § 305 ZP, nebo jiný způsob nastavení interních pravidel u zaměstnavatele (včetně těch procesních), **pokud se týká oblastí uvedených v ustanovení § 280 odst. 1 nebo § 287 odst. 2 ZP, musí k projednání s odborovou organizací dojít**.
- Speciálně je třeba upozornit na povinnost zaměstnavatele vyplývající z ustanovení § 287 odst. 2 písm. g) ZP, totiž jeho **povinnost projednat s odborovou organizací „další opatření týkající většího počtu zaměstnanců"**. Znamená to, že i kdyby nešlo o záležitosti, které jsou ve výše uvedených ustanoveních zmíněny konkrétně, **povinnost k jejich projednání s odborovou organizací má zaměstnavatel stejně, pokud se týkají většího počtu zaměstnanců**. Mezi takové záležitosti bezpochyby patří též interní směrnice vztahující se k ochraně životního prostředí.
- Jiný režim než projednání má **pracovní řád coby zvláštní druh vnitřního předpisu**. Ten rozvádí ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Dle ustanovení § 306 odst. 4 ZP platí, že „zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, **může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace**, jinak je vydání nebo změna neplatné".

18. PRACOVNÍ CESTA A VÝKON PRÁCE NA DÁLKU

- **Je i pracovní cesta podle ustanovení § 42 ZP prací na dálku** ve smyslu ustanovení § 317 ZP? Je nutná dohoda o práci na dálku také v případě např. obchodních zástupců či servisních techniků, kteří **pracují jen v terénu, tj. jen mimo pracoviště zaměstnavatele**?

Stanovisko

- Dle ustanovení § 2 odst. 2 ZP platí, že závislá práce musí být vykonávána mj. **na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě** (v posléze uvedeném případě jde o „práci na dálku"). **Tímto dohodnutým místem nelze rozumět místo, na které vysílá zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu ve smyslu ustanovení § 42 ZP.** V případě pracovní cesty totiž existuje mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pouze dohoda o tom, že zaměstnavatel může zaměstnance na pracovní cestu vyslat. Tato dohoda nevyžaduje písemnou formu a místo, kde bude zaměstnanec konat práci na pracovní cestě (místo plnění pracovních úkolů), stejně jako další podmínky s tím spojené, určuje zaměstnavatel. Náklady spojené s výkonem práce zaměstnance na pracovní cestě jsou **cestovními náhradami** ve smyslu ustanovení § 156 a násl. ZP.
- Kolegium proto přijalo závěr, že **výkon práce na pracovní cestě není výkonem práce na dálku a se zaměstnancem se neuzavírá žádná písemná dohoda ve smyslu ustanovení § 317 ZP.** Stejný závěr platí i pro případ, že s ohledem na povahu konaných prací by měl zaměstnanec místo výkonu práce sjednáno šířeji, např. územím České republiky, a **šlo by o pracovní cestu jen pro účely cestovních náhrad** ve smyslu ustanovení § 152 písm. b) a § 156 odst. 2 ZP.
- V praxi bývá nicméně běžné právě u obchodních zástupců nebo servisních techniků, že v souvislosti s jejich prací v podobě kontaktu se zákazníky **je potřeba vyřídit i příslušné administrativní záležitosti** formálního charakteru. K jejich vyřízení dochází přitom po dohodě se zaměstnavatelem zpravidla v místě bydliště zaměstnance. Tato část práce zaměstnance už není ale pracovní cestou, a protože se odehrává na jiném místě, než jsou pracoviště zaměstnavatele, **je nutné ji mít podloženu písemnou dohodou o práci na dálku**. Náklady spojené s výkonem této práce už lze bezpochyby podřadit pod náklady ve smyslu ustanovení § 190a ZP.

19. PAUŠÁLNÍ NÁHRADA NÁKLADŮ SPOJENÝCH S VÝKONEM PRÁCE NA DÁLKU (PAUŠÁLNÍ ČÁSTKA)

- Jednou z možných variant poskytování náhrady nákladů spojených s výkonem práce na dálku je dle ustanovení § 190a odst. 1 písm. b) ZP **paušální částka**, pakliže to bylo písemně sjednáno nebo vnitřním předpisem stanoveno. Podle ustanovení § 190a odst. 4 ZP přísluší zaměstnanci paušální částka za **každou „započatou" hodinu práce na dálku**.
- Jestliže zaměstnanec pracuje na dálku ve směnách dlouhých např. 7,5 hodiny, **rozumí se každou „započatou" hodinou práce každá započatá hodina práce na dálku ve vztahu k dané směně** (pracovnímu dni), **nebo až celkový počet hodin za příslušný kalendářní měsíc**, ve kterém právo na paušální částku vzniklo?

Stanovisko

- Ačkoliv formulace obsažená v ustanovení § 190a odst. 3 ZP není zcela jednoznačná, Kolegium dospělo k závěru, že **počet hodin práce na dálku se posuzuje v součtu za příslušný kalendářní měsíc, a nikoliv ve vztahu ke konkrétní směně**. Takový závěr odpovídá tomu, jak je nastavena **splatnost paušální částky** (dle ustanovení § 190a odst. 5 ZP je to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo), a stejný způsob počítání uvádí i důvodová zpráva k návrhu novely zákoníku práce, ze které lze dovodit záměr zákonodárce.
- Odhlédnout nelze ani od toho, že s výkonem práce na dálku je v řadě případů spojena možnost zaměstnance, aby si po dohodě se zaměstnavatelem a za sjednaných podmínek **rozvrhoval pracovní dobu sám** (viz ustanovení § 317 odst. 4 ZP), případně aby si sám rozvrhoval část pracovní doby, pracuje-li v režimu pružného rozvržení pracovní doby (viz ustanovení § 85 ZP). Kdyby se každá započatá hodina výkonu práce na dálku pro účely poskytování paušální částky měla vztahovat k pracovnímu dni (nebo dokonce jen k jeho částem), **mohl by zaměstnanec ovlivňovat tímto způsobem ve svůj prospěch i celkovou výši paušální částky**.

20. OMEZENÍ POČTU ODPRACOVANÝCH HODIN S PAUŠÁLNÍ ČÁSTKOU

- Je možné stanovit nebo se dohodnout, že **zaměstnanci bude příslušet paušální částka jen za omezený (dopředu určený) počet hodin výkonu práce na dálku**?

Stanovisko

- Podle Kolegia **taková možnost přichází v úvahu**. Bude to znamenat, že v daném případě se zaměstnanci dostane paušální částky **jen za počet (započatých) hodin práce na dálku, který bude dopředu stanoven nebo sjednán**. Pokud jde o výkon práce na dálku v rozsahu překračujícím tento počet, buď za něho bude zaměstnanci příslušet náhrada prokázaných nákladů ve smyslu ustanovení § 190a odst. 1 písm. a) ZP, nebo zaměstna-

vatel pro tento účel předem se zaměstnancem písemně sjedná, že za tyto další hodiny práce na dálku zaměstnanci žádná náhradu vzniklých nákladů nenáleží (viz ustanovení § 190a odst. 2 ZP).

21. EVIDENCE HODIN ODPRACOVANÝCH NA DÁLKU

- Je zaměstnavatel povinen **evidovat, kolik hodin zaměstnanec odpracoval v rámci režimu práce na dálku**? Pokud ano, tak vždy, nebo jen pro účely vyčíslení paušální částky, kterou bude případně zaměstnanci za výkon práce na dálku poskytovat? **Jak by tato evidence měla vypadat**?

Stanovisko

- Povinnost vést evidenci hodin odpracovaných zaměstnancem v režimu práce na dálku **zákoník práce zaměstnavateli neukládá**. Jejich evidence není ani součástí evidence pracovní doby dle ustanovení § 96 ZP. Je ale nabíledni, že pokud bude pro úhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku **zvolena varianta paušální částky** dle ustanovení § 190a odst. 1 písm. b) ZP, **evidence takto odpracovaných hodin ze strany zaměstnavatele bude nezbytná**. V takovém případě lze doporučit, aby bylo z evidence patrné, **ve kterých konkrétních dnech a v jakém konkrétním rozsahu byla práce na dálku konána** (aniž by musel být uveden její přesný začátek a konec).

22. NÁHRADA NÁKLADŮ PŘI VÝKONU PRÁCE NA DÁLKU A NÁKLADŮ DLE § 190A ZP

- **Jaký je vztah mezi ustanoveními § 190** (náhrada zaměstnanci za opotřebení jeho vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce) **a § 190a ZP** (náhrada nákladů při výkonu práce na dálku)? Pokud z ustanovení § 190a odst. 6 ZP vyplývá, že je-li zaměstnanci poskytována paušální částka, zahrnuje náhradu veškerých nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly, **znamená to, že se paušální částka vztahuje též na případné náklady dle ustanovení § 190 ZP?**

Stanovisko

- Nikoliv. Zákoník práce ve svém ustanovení § 190a odst. 1 na konci výslovně uvádí, že **právní úpravou náhrady nákladů spojených s výkonem práce na dálku není ustanovení § 190 ZP dotčeno**. Jinak řečeno, pokud jde o výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, **poskytuje mu zaměstnavatel tuto náhradu za sjednaných, stanovených nebo určených podmínek**, a nelze uvažovat, že by byly tyto náklady pokryty paušální částkou dle ustanovení § 190a odst. 1 písm. b) ZP. Pokud však není žádná náhrada těchto nákladů předem sjednána, stanovena nebo určena, zaměstnanci nepřísluší, i kdyby náklady vynaložil a byl je schopen prokázat. ■

KNIŽNÍ TIP *Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz*

ESG a účetní souvislosti

Hana Březinová

ESG a účetní souvislosti je kniha, která přináší prvního uceleného průvodce v účetním výkaznictví v ESG oblasti.

Monografie je rozdělena do dvaceti kapitol, ve kterých jsou systematicky rozčleněné informace k účetním závěrkám či konsolidovaným účetním závěrkám, a to v oblasti Environmental, Social, Governance (ESG). Kapitoly obsahují návrhy přístupů ke zprávám s nefinančními, ale i finančními informacemi, v nichž se zejména velké podniky, jejich skupiny, ale také podniky střední a menší a jejich skupiny, budou zpovídat, jak, proč, z čeho, pro koho a s jakým zanecháním uhlíkové stopy vyrábějí svoje produkty, využívají produkty předchozích tvůrců a také dokážou po sobě ekologicky uklidit to, co se nespotřebuje nebo samovolně a rychle nerozloží.

Kniha představuje nejenom odbornou metodickou pomůcku, podle čeho a jak zprávu sestavit, ale také názorně na více než 50 obrázcích přibližuje přerod dat na informace, uvádí přehledné tabulky a grafy, které pomohou logicky publikovat potřebné informace. Autorka také navrhla možné výkazy a dotazníky, které lze v rámci sestavování zprávy o udržitelnosti využít. Nechybí ani harmonogramy zavádění postupů jednotlivými skupinami podniků, harmonogramy emitování standardů a názory na to, jak čelit některým praktickým problémům.

Cena: 450Kč, 288 s., vazba brožovaná.