

Výkladová stanoviska AKV (XXXIII.) – 1. část

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

1. UZAVŘENÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ

- Dle ustanovení § 24 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“ nebo „zákoník práce“), platí, že působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, **musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi**. Odborové organizace přitom vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance **společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak**.
- Vztahuje se výše citované pravidlo **též na uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně**, a musí proto organizace zaměstnavatelů při sjednávání takové kolektivní smlouvy pro příslušné odvětví jednat se všemi odborovými svazy, které v tomto odvětví působí (včetně těch, které nově začaly působit), resp. **musí být tyto odborové svazy ve shodě, aby mohlo být s organizací zaměstnavatelů vůbec zahájeno kolektivní vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně**?
- Nebo je v souladu se zákonem postup organizace zaměstnavatelů, která **si vybere, s jakým odborovým svazem v odvětví zmíněnou kolektivní smlouvu uzavře**, a dalšímu odborovému svazu nebo svazům toliko sdělí, že preferuje jednání o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně například s etablovaným odborovým svazem, se kterým po dlouhá léta v odvětví kolektivní smlouvu tohoto druhu sjednává, a **nemá zájem o kolektivní vyjednávání s jiným odborovým svazem**?

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia dopadá právní úprava obsažená v ustanovení § 24 odst. 2 ZP **pouze na uzavírání tzv. podnikové kolektivní smlouvy** ve smyslu ustanovení § 23 odst. 3 písm. a) ZP, tedy v rámci jednoho a téhož zaměstnavatele, popř. více zaměstnavatelů, kteří jsou zpravidla majetkově propojeni v koncernu.
- Tento závěr **lze dovodit z jazykového výkladu** („působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací...“), **stejně jako je možné na něho usuzovat z právní**

úpravy rozšíření kolektivní smlouvy vyššího stupně obsažené v ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZKV“). Tato právní úprava počítá s tím, že rozšíření na další zaměstnavatele s převažující činností v totéž odvětví se týká kolektivní smlouvy vyššího stupně, která byla uzavřena organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo **příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců**. Uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně nutně nepředchází žádné jednání za účelem hledání shody mezi všemi odborovými organizacemi působícími u všech zaměstnavatelů sdružených v organizaci zaměstnavatelů, která je smluvní stranou kolektivní smlouvy vyššího stupně, tím spíše, že tato kolektivní smlouva **může být uzavřena s vyšším odborovým orgánem, jehož součástí příslušná odborová organizace působící u zaměstnavatele ani není**.

2. ZPŮSOB PRODLOUŽENÍ ZKUŠEBNÍ DOBY

- Dle ustanovení § 35 odst. 4 ZP **se zkušební doba ze zákona prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci**, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, **a o dobu celodenní dovolené**. Jak se vlastně zkušební doba prodlužuje – **o dny kalendářní, nebo o zameškané pracovní dny (směny) zaměstnance**?

Stanovisko

- Kolegium je toho názoru, že **zkušební doba se prodlužuje o pracovní dny, resp. o odpovídající počet směn zameškaných zaměstnancem**. Jedině tak bude totiž naplněn účel tohoto institutu, protože v pracovních dnech si smluvní strany pracovního poměru ověřují, zdali má smysl v tomto pracovněprávním vztahu pokračovat, nebo ne. Zákoník práce to ostatně potvrzuje u celodenních

překážek v práci slovy, že kvůli nim zaměstnanec ve zkušební době „**nekoná práci**“.

- Vázat prodloužení zkušební doby na kalendářní dny znamená, že zmíněné prodloužení by bylo odvislé nikoliv od toho, kolik zaměstnanec během zkušební doby zameškal svých směn, ale od toho, **jak byl vymezen začátek a konec dovolené nebo překážky v práci**. Zejména u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou by tak docházelo k (často nezanedbatelným) rozdílům mezi počtem pracovních dnů, v nichž si je chtěl zaměstnavatel v rámci sjednané zkušební doby vyzkoušet, ale nemohl pro celodenní překážky v práci nebo celodenní dovolenou, a pracovních dnů, které připadnou do prodloužení zkušební doby.
- S ohledem na nejednoznačnost stávající právní úpravy a absenci soudní judikatury lze nicméně zaměstnavateli **doporučit, aby k případnému zrušení pracovního poměru ve zkušební době dle ustanovení § 66 ZP nepřistupoval na samém konci prodloužené zkušební doby**.

3. PRODLOUŽENÍ ZKUŠEBNÍ DOBY O CELODENNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI U ZAMĚSTNANCE S PRUŽNÝM ROZVRŽENÍM PRACOVNÍ DOBY

- Jak nahlížet na právní úpravu **prodloužení zkušební doby o celodenní překážky v práci u zaměstnance, kterému zaměstnavatel rozvrhl pracovní dobu pružně**, a u kterého nastane překážka v práci, jež se dle ustanovení § 97 odst. 1 ZP **posuzuje jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhla do základní pracovní doby** (typicky vyšetření/ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení nebo darování krve)?

Stanovisko

- Pokud zaměstnanec pro překážku v práci, která se v souladu s ustanovením § 97 odst. 1 ZP posuzuje jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhla do základní pracovní doby, **zamešká celou délku této základní doby a k výkonu práce nevyužije v uvedený den ani žádný z úseků volitelné pracovní doby** (tj. v zaměstnání se ten den vůbec „neobjeví“), jde dle názoru Kolegia o celodenní překážku v práci, o kterou se dle ustanovení § 35 odst. 4 ZP **zkušební doba prodlužuje**.

4. „ZPĚTVZETÍ“ ODVOLÁNÍ NEBO VZDÁNÍ SE VEDOUCÍHO PRACOVNÍHO MÍSTA

- Pokud zaměstnavatel odvolal zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo se zaměstnanec tohoto pracovního místa vzdal, pak dle ustanovení § 73a odst. 1 ZP **končí výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější**.
- Využije-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec svého práva, účinky odvolání nebo vzdání se vztáhne k nějakému pozdějšímu datu, ale **v mezidobí si to rozmyslí, jakým způsobem lze zabránit tomu, aby účinky odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa nastaly**, je-li tomu nakloněna i druhá smluvní strana a je společný zájem na tom, aby zaměstnanec ve výkonu práce na vedoucím pracovním místě pokračoval? Má v této souvislosti nějaký význam, že **podle zvláštního právního předpisu musí odvolání zaměstnance předcházet splnění zákonem stanovené podmínky** (např. předchozí souhlas ředitele krajského úřadu s odvoláním tajemníka obecního úřadu) **nebo započal proces nutně spojený s hledáním nového vedoucího zaměstnance** (např. výběrové řízení před jmenováním vedoucího úřadu nebo vedoucího úředníka územního samosprávného celku)?

Stanovisko

- I přes absenci výslovné právní úpravy **nelze dle Kolegia bránit tomu, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na tom, že účinky odvolání z vedoucího pracovního místa nebo jeho vzdání se nenastanou**. V opačném případě by totiž byly smluvní strany pracovního poměru nuceny nedůvodně k novému jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo, resp. k dohodě o změně obsahu pracovní smlouvy, aby dosáhly právního stavu, který platil doposud. K uzavření takové dohody musejí ale zaměstnavatel a zaměstnanec přistoupit **zásadně ještě předtím, než odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa nabylo účinků a výkon práce na tomto místě tím skončil**.
- Dohoda obsahující zrušení účinků odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa je tzv. **nepojmenovanou smlouvou** ve smyslu ustanovení § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“). Protože pro odvolání z vedoucího pracovního místa i jeho vzdání se předepisuje právní úprava písemnou formu, v souladu s ustanovením § 564 OZ **je třeba i tuto dohodu uzavřít písemně**.

- Na postup dle předchozího odstavce **nemá vliv skutečnost, že před odvoláním zaměstnance musel zaměstnavatel splnit zákonem stanovenou podmínku.** Pokud jde např. o předchozí souhlas ředitele krajského úřadu, vztahuje se toliko k odvolání tajemníka obecního úřadu, a starosta obce ho nepotřebuje k uzavření písemné dohody se zaměstnancem o tom, že se účinky odvolání ruší. Stejně tak **je na zaměstnavateli, aby vyhodnotil, jak daleko je proces hledání nového vedoucího zaměstnance a zdali má za těchto okolností uzavření písemné dohody o zrušení účinků odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa smysl,** případně jaká rizika jsou s tím spojena (např. předsmělná odpovědnost zaměstnavatele dle ustanovení § 1729 OZ).

5. NOŠENÍ ZBRANĚ DO ZAMĚSTNÁNÍ

- V aplikační praxi se objevují situace, kdy zaměstnavatelé v rámci svých vnitřních předpisů chtějí (s odkazem na ustanovení § 102 odst. 1 ZP) **regulovat mj. zákaz nošení zbraní do práce s tím, že porušení zákazu mít při sobě zbraň při vstupu na pracoviště bude automaticky považováno za závažné nebo zvlášť hrubé porušení povinností** vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem („pracovní kázně“). Zaměstnavatelé v té souvislosti zavádějí různé **systemy kontrol dodržování zákazu,** přičemž zaměstnanec je povinen takovou kontrolu strpět. Pokud ji odmítne, i takové jednání bude automaticky považováno za závažné nebo zvlášť hrubé porušení pracovních povinností („pracovní kázně“).
- **Zaměstnanci vnímají uvedená pravidla jako těžko přijatelná.** Například zaměstnanec se do práce nedopatřením dostaví s „nožkem“ v batohu, protože hned z práce plánuje odjet na trampský víkend s přáteli či s rodinou do přírody, nebo žena po noční službě plánuje jet hromadnou dopravou sama domů a dá si do kabelky elektrický paralyzér, obranný sprej (tzv. pepřák) apod. Dle výše uvedeného by i toto jejich jednání mohlo být kvalifikováno jako závažné nebo zvlášť hrubé porušení „pracovní kázně“, a tedy jako **důvod pro případné rozvázání pracovního poměru.** Kolegiu byly v této souvislosti položeny následující dotazy:
 - 1) Jak správně k popsáním situacím přistupovat a **jak pro pracovněprávní účely chápat pojem „zbraň“?** Úzce ve smyslu zákona č. 119/2002 Sb., o střelných zbraních a střelivu (zákon o zbraních), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zbraních“), jako „střelnou zbraň“, nebo širěji ve smyslu ustanovení § 118 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění

pozdějších předpisů, tedy jako cokoli, čím je možno učinit útok proti tělu důraznějším způsobem?

- 2) Lze vzhledem k místu a okolnostem považovat např. obranné prostředky (které mohou být zároveň útočnými) typu elektrický paralyzér, obranný sprej apod. za **věc, kterou zaměstnanci „obvykle nosí do zaměstnání“ ve smyslu ustanovení § 226 ZP?**

Stanovisko

- Dle názoru Kolegia **je posouzení závislé na okolnostech konkrétního případu a možnostech zaměstnavatele.** Byť má zaměstnavatel povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (§ 101 odst. 1 ZP), a povinnost vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům (§ 102 odst. 1 ZP), je zřejmé, že **jde o povinnosti, které vykazují vazbu na výkon práce zaměstnancem jako takový a které by neměly být zaměstnavateli bezvýjimečným důvodem zákazu, který by zaměstnanci bránil nosit do zaměstnání jakýkoli předmět, jenž může být potenciálně nebezpečný.**
- Je nepochybné, že zaměstnavatel má právo cestou např. vnitřního předpisu stanovit **zákaz, že zaměstnanci nesmějí nosit do zaměstnání střelné zbraně,** a to zejména ve smyslu zákona o zbraních. Takový zákaz lze odůvodnit **jednak povahou této zbraně, jednak tím, že sám držitel této zbraně má podle zákona o zbraních speciální povinnosti** co do jejího držení nebo nošení. S ohledem na výše uvedené nelze po zaměstnavateli ani požadovat, aby zaměstnanci umožnil úschovu střelné zbraně.
- Pokud jde o další „zbraně“, resp. prostředky osobní ochrany typu elektrického paralyzéry nebo obranného spreje, měl by zaměstnavatel zvážit, jak se k nošení těchto předmětů do zaměstnání postaví – **čeho se bude týkat úplný zákaz a kde bude naopak dána zaměstnanci možnost si uvedený předmět například odložit do skříňky či na jiné místo určené zaměstnavatelem.** V tomto případě jde o snahu zaměstnavatele najít způsob, jak umožnit zaměstnanci použít dotýčný předmět po skončení pracovní doby mimo zaměstnání v rámci volnočasových aktivit nebo pro případ nutné obrany, ale současně nevystavit ostatní zaměstnance riziku, že by tohoto předmětu mohlo být zneužito k jinému účelu přímo na pracovištích zaměstnavatele.
- Zvažování konkrétních okolností je pro zaměstnavatele důležité i **v návaznosti na případné pozdější porušení jím vydaného zákazu zaměstnancem.** Bude-li chtít

totiž zaměstnavatel s takovým zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, musí si obhájit, že k porušení povinnosti vůbec došlo, že tato má vnitřní účelový vztah k výkonu práce zaměstnancem a že porušení dosáhlo příslušné intenzity. V této souvislosti nutno upozornit na skutečnost, že **soud není vázán tím, jak zaměstnavatel sám porušení povinnosti zaměstnancem hodnotí**. To platí i pro případ, že by si zaměstnavatel ve svém vnitřním předpisu vymezil, že přinesení zbraně na pracoviště bude vždy považovat za závažné nebo zvláště hrubé porušení

povinností („pracovní kázně“) – soud takové jednání může shledat i jako méně závažné porušení (viz ustálená judikatura Nejvyššího soudu, např. rozsudek ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, nebo rozsudek ze dne 26. 4. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2555/2021).

Poznámka redakce: Další část Výkladových stanovisek uveřejníme v časopisu Práce a mzda č. 9/2024. Stanoviska jsou dostupná také online na www.praceamzda.cz.



TIP NA WEBINÁŘ

DPH rizika v e-shopech – záznam webináře

Lektor:

Jan Kotala, Anh Duc Nguyen

Na co je seminář zaměřen:

Máte e-shop a prodáváte zboží v ČR. Chcete rozšířit okruh zákazníků a prodávat zboží i zákazníkům z EU – plánujete zboží zasílat přes DHL? Potom si nenechte ujít další praktický webinář, který bude na problematiku zaměřen.

Komu je webinář určen:

Webinář je určen zejména majitelům, provozovatelům, finančním ředitelům a účetním e-shopů.

Obsah webináře:

- Co mám v oblasti daní dělat?
- Proč musím řešit DPH při prodeji zboží zákazníkům do EU?
- Povinná registrace k DPH ve státech příjemců zboží.
- One-stop-shop – jednotná registrace k DPH v EU.
- One-stop-shop v praxi (sazba, přiznání, platby a jiná administrativa).
- Prodej zboží přes Amazon.

Časový fond: 3 hodiny. **Cena:** 1290 Kč.

Více na obchod.wolterskluwer.cz