

Výkladová stanoviska AKV (XXXVII.) – vybíráme

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

9 OKAMŽIK/DEN SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- Jedním ze způsobů rozvázání pracovního poměru je jeho okamžité zrušení (zaměstnavatelem i zaměstnancem). **Kdy pracovní poměr na základě takového právního jednání končí – již okamžikem řádného doručení písemnosti druhé smluvní straně, nebo až s koncem dne, v němž k doručení došlo?**

Stanovisko

- Z názvu i povahy rozvazovacího právního jednání vyplývá, že na jeho základě **končí pracovní poměr okamžikem doručení písemnosti druhé smluvní straně**. I kdyby proto došlo k předmětnému doručení během směny zaměstnance, nemá zaměstnavatel již povinnost přidělovat zaměstnanci sjednanou práci, stejně jako není zaměstnanec povinen takovou práci dále konat, protože pracovněprávní vztah mezi nimi skončil.
- Okamžité zrušení pracovního poměru, ať už ze strany zaměstnavatele, nebo ze strany zaměstnance, je v ustanoveních § 55 odst. 1 a § 56 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), **postaveno na striktních důvodech, které představují významný zásah do vzájemné důvěry mezi smluvními stranami pracovního poměru a které odůvodňují jeho rychlé skončení** [jde např. o porušení pracovních povinností („pracovní kázně“) zaměstnancem tou vůbec nejvyšší intenzitou, tj. zvláště hrubým způsobem, nebo o nesplnění povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odměnu za práci nebo její náhradu, a to ani do 15 dnů po uplynutí období splatnosti]. Podle Kolegia by proto bylo **proti smyslu okamžitého zrušení pracovního poměru**, kdyby i přes existenci těchto důvodů trvala po doručení písemnosti o tom druhé smluvní straně povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci a tomu odpovídající povinnost zaměstnance ji konat.
- Nelze přehlédnout, že novelou zákoníku práce s účinností od 1. 6. 2025 (zákonem č. 120/2025 Sb.) byl

v ustanoveních § 334a a § 336 ZP o doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci, resp. v ustanovení § 337 ZP o doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli, **nahrazen pojem „den“ pojmem „okamžik“**. Důvodová zpráva k návrhu novely k tomu uvádí, že účelem této změny je **přesněji určit moment, kdy doručovaná písemnost působí právní účinky vůči zaměstnanci (zaměstnavateli)**. Ve vztahu k okamžitému zrušení spočívá tento právní účinek přímo ve skončení pracovního poměru jako takového.

10 NÁHRADA MZDY/PLATU PŘI OKAMŽITÉM ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

- Pokud zaměstnanec okamžitě zruší pracovní poměr, přísluší mu dle ustanovení § 56 odst. 2 ZP **náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného měsíčního výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby**. Kolegium se zabývalo v této souvislosti dvěma otázkami:
 - 1) **Co rozumět délkou výpovědní doby** pro výše uvedený účel, když po novele zákoníku práce s účinností od 1. 6. 2025 platí, že výpovědní doba činí **nejméně 2 měsíce**, ale v případě výpovědi dané zaměstnanci z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. f) až h) ZP představuje její délka **nejméně 1 měsíc**?
 - 2) Přistoupí-li k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou, přičemž se tak stane např. **týden před koncem sjednané doby trvání pracovního poměru**, platí i v tomto případě, že mu náhrada mzdy nebo platu náleží **za (celou) výpovědní dobu, nebo jen za tu její část, která zbývá do uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru**?

Stanovisko

- K jednotlivým otázkám se Kolegium vyjádřilo následovně:
 - 1) **Není jediného důvodu, aby se pro účely náhrady mzdy nebo platu ve smyslu ustanovení § 56 odst. 2 ZP kalkulovalo s výpovědní dobou v délce 1 měsíce.**

Obecná výpovědní doba činí dle ustanovení § 51 odst. 2 ZP pořad (nejméně) 2 měsíce a výpovědní doba v délce 1 měsíce je z tohoto pravidla výjimkou. Navíc ji právní úprava spojuje **výhradně a jen s výpovědními důvody ze strany zaměstnavatele, které reflektují „problém“ na straně zaměstnance**, ať už jde např. o jeho neuspokojivé pracovní výsledky, nebo o porušení pracovních povinností.

- 2) Byť by zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, mohl zanedlouho poté skončit pracovní poměr např. uplynutím sjednané doby, nic to dle Kolegia nemění na tom, že **se mu v této souvislosti dostane dle ustanovení § 56 odst. 2 ZP náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající (celé) délce výpovědní doby 2 měsíce** (pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem dle ustanovení § 51 odst. 3 ZP sjednali delší výpovědní dobu, přísluší zaměstnanci náhrada odpovídající této prodloužené výpovědní době).

Zmíněná náhrada **není totiž co do své podstaty ekvivalentem mzdy nebo platu, které by si mohl zaměstnanec vydělat**, nebýt důvodu na straně zaměstnavatele, pro který zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr (nejde o obdobu náhrady mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru dle ustanovení § 69 odst. 1 ZP). **Funguje spíše jako sankce pro zaměstnavatele a finanční kompenzace zaměstnanci za to, že pro porušení povinnosti zaměstnavatele** (převést zaměstnance v zákonem stanovené lhůtě na jinou pro něho vhodnou práci, resp. vyplatit mu nejpozději do 15 dnů po uplynutí období splatnosti příslušná plnění) **rozvázal pracovní poměr okamžitě**. Ostatně do konce roku 2011 přiznávala právní úprava zaměstnanci ve stejné situaci právo na odstupné, které má typicky kompenzační charakter.

11 DÉLKA STANOVENÉ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY

- Dle ustanovení § 79 odst. 1 a 2 ZP se délka stanovené týdenní pracovní doby (tzv. plného pracovního úvazku) odvozuje až na výjimky **od pracovního režimu, do kterého je zaměstnanec zařazen**. Jak dlouhou stanovenou týdenní pracovní dobu mají zaměstnanci, kteří svojí práci zajišťují nepřetržitý provoz zaměstnavatele (24 hodin denně po 7 dnů v týdnu), přičemž jedna skupina zaměstnanců pracuje **výhradně v nočních směnách** (např. od 19:00 do 7:00 hodin) a druhá skupina zaměstnanců koná práci **jen v denních směnách** (např. od 7:00 do 19:00 hodin) **a v rámci provozu se nijak nestřídají?**

Stanovisko

- V definičním ustanovení § 78 odst. 1 ZP jsou dvousměnný, vícesměnný nebo nepřetržitý pracovní režim charakterizovány tím, že **se v nich zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 a více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích**. Výjimku představuje dle ustanovení § 78 odst. 2 ZP situace, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn po dobu delší 1 hodiny, pak jde vždy o jednosměnný pracovní režim.
- Samotný fakt, že se zaměstnanec svojí prací podílí na zajištění nepřetržitého provozu zaměstnavatele, tj. provozu, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu, **neznamená, že jeho pracovní režim nutno vyhodnotit jako nepřetržitý pracovní režim se stanovenou týdenní pracovní dobou v délce 37,5 hodiny** ve smyslu ustanovení § 79 odst. 2 písm. b) ZP. Pokud se zaměstnanec v tomto provozu vzájemně pravidelně nestřídá s jinými zaměstnanci alespoň ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (např. pracuje výhradně a jen v denních směnách, nebo naopak koná práci toliko v nočních směnách), pak **jde u něho o jednosměnný pracovní režim se stanovenou týdenní pracovní dobou v délce 40 hodin**.

12 BEZHOTOVOSTNÍ VÝPLATA MZDY

- Primárním způsobem výplaty mzdy (platu) je její **bezhotovostní převod na platební účet určený zaměstnancem**. Dle ustanovení § 142 odst. 4 ZP nicméně platí, že vyjádří-li zaměstnanec se způsobem výplaty na platební účet **písemný nesouhlas, nebo neposkytne-li k němu potřebnou součinnost, anebo nemá platební účet zřízen**, vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci mzdu nebo plat **v hotovosti v pracovní době a na pracovišti**, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty.
- Lze v pracovní smlouvě sjednat, že mzda nebo plat **budou vypláceny výhradně jen bezhotovostně**, tj. se dohodnout na tom, že zaměstnanec nemůže vyjádřit písemný nesouhlas s tímto způsobem výplaty, a **vyloučit tak výplatu této odměny za práci v hotovosti?**

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia **taková dohoda možná není**. Zaměstnanci svědčí **výslovné právo odmítnout bezhotovostní výplatu mzdy (platu)**, ať už tak učiní přímo písemným vyjádřením, nebo to vyplyne nepřímě z jeho chování (neposkytnutí součinnosti, resp. absence

platebního účtu, na který by bylo možné mu výplatu bezhotovostně vyplácet).

- Dohodou o vyloučení jiné než bezhotovostní výplaty mzdy (platu) **by se zaměstnanec vzdal svého práva, které mu zákoník práce poskytuje**, a ve smyslu ustanovení § 4a odst. 4 ZP **by se k takovému jednání vůbec nepřihlíželo** (nemělo by žádných právních účinků).

13 MIMOŘÁDNÁ CESTA A PRÁVO NA CESTOVNÍ NÁHRADY

- Dle ustanovení § 152 písm. c) ZP se cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, rozumí **výdaje, které vzniknou zaměstnanci při mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště**. Typicky jde o práci přesčas např. v sobotu, má-li zaměstnanec rozvrženy směny pouze na pondělí až pátek, nebo práce během pracovní pohotovosti.
- Tomuto zaměstnanci náleží co do cestovních náhrad **pouze náhrada jízdních výdajů** dle ustanovení § 157 a násl. ZP, resp. ustanovení § 175 a násl. ZP, **anebo též stravné, pokud splní podmínky** dle ustanovení § 163 a násl. ZP, resp. ustanovení § 176 a násl. ZP.

Stanovisko

- Dle ustanovení § 156 odst. 2 ZP se i mimořádná cesta zaměstnance v souvislosti s jeho výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště **považuje pro účely cestovních náhrad za pracovní cestu**. Protože jde o pracovní cestu, a tedy o cestu za účelem výkonu práce, nemůže doba trvání této pracovní cesty zahrnovat jen přepravu zaměstnance z místa, kde se nachází, do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, ale **též samotnou dobu výkonu práce požadované zaměstnavatelem**, a pochopitelně rovněž cestu zpět.
- Dosáhne-li proto celková doba trvání výše uvedené pracovní cesty **alespoň 5 hodin**, vznikne zaměstnanci **právo na stravné určené k úhradě jeho zvýšených stravovacích výdajů**.

14 UZAVŘENÍ MANŽELSTVÍ (PARTNERSTVÍ) A PRÁVO NA PRACOVNÍ VOLNO

- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., o jiných důležitých osobních překážkách v práci, ve znění pozdějších předpisů, přiznává zaměstnanci **právo na pracovní volno mj. v souvislosti s uzavřením manželství nebo partnerství**. Je

podmínkou vzniku takového práva, **aby svatební obřad proběhl za existence téhož pracovněprávního vztahu?**

- **Uvedeno na příkladu:** Zaměstnanci končí pracovní poměr ve čtvrtek a následující sobotu se bude ženit. Může na základě své žádosti **čerpát např. v poslední den trvání tohoto pracovněprávního vztahu 1 den pracovního volna k zařazení věcí spojených se svatbou?**

Stanovisko

- V souvislosti s uzavřením manželství (partnerství) je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci **2 dny pracovního volna, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu**.
- Pokud jde o pracovní volno, které zaměstnanec **čerpá v den svatebního obřadu**, protože připadá na jeho pracovní den, pracovní volno mu pochopitelně přísluší od zaměstnavatele, u kterého je v tento den v pracovněprávním vztahu. Co se ale týče **pracovního volna, jehož načasování si určuje zaměstnanec sám** na dobu před, nebo po svatebním obřadu (v přiměřené časové návaznosti na něho a k úkonům, které jsou s ním účelově spojeny), **není vyloučeno, aby zaměstnanec čerpal toto pracovní volno i v případě, kdy svatební obřad proběhl, nebo proběhne mimo dobu trvání pracovněprávního vztahu** (a třeba i během pracovněprávního vztahu u jiného zaměstnavatele).
- Opačný závěr by **popíral smysl pracovního volna** a u některých dalších jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, vyjmenovaných v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., by působil zcela absurdně. Tvrdit např., že když k úmrtí rodinného příslušníka zaměstnance dojde mimo existenci jeho pracovněprávního vztahu, tak již nepřichází v úvahu čerpání pracovního volna s úmrtím spojeného, **je zcela nepřijatelné**.
- Ve výše popsáném příkladu to znamená, že byt zaměstnanci končí ve čtvrtek pracovněprávní vztah a ženit se bude až v sobotu, **může na základě své žádosti čerpat ve čtvrtek v návaznosti na nadcházející uzavření manželství pracovní volno**.

15 PRACOVNÍ ÚRAZ U JINÉHO ZAMĚSTNAVATELE A PRÁVO NA DOVOLENOU

- Zaměstnanec je zaměstnán **souběžně u dvou různých zaměstnavatelů. V pracovním poměru k jednomu z nich se mu přihodí pracovní úraz** a v důsledku toho je uznán za dočasně neschopného též práce, kterou má konat pro druhého zaměstnavatele.

- Jak má tento druhý zaměstnavatel přistoupit k posouzení práva zaměstnance na dovolenou? Lze pro tento účel považovat dočasnou pracovní neschopnost ve smyslu ustanovení § 216 odst. 2 písm. a) ZP **v plném rozsahu za výkon práce**, protože byla zapříčiněna pracovním úrazem, **nebo jde o tzv. částečně započitatelnou překážku v práci na straně zaměstnance** (do odpracované doby pro účely dovolené se za podmínky uvedené v ustanovení § 216 odst. 3 ZP zahrne maximálně v rozsahu do 20násobku týdenní pracovní doby zaměstnance), protože k pracovnímu úrazu došlo u jiného zaměstnavatele?

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia bude mít pracovní úraz vliv na povahu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance pro účely dovolené **jen v tom pracovněprávním vztahu, na jehož základě konal zaměstnanec práci, při které k pracovnímu úrazu došlo**. Pokud jde tedy o právo zaměstnance na dovolenou **v dalším (souběžném) pracovněprávním vztahu u jiného zaměstnavatele, bude dočasná pracovní neschopnost posouzena standardně jako tzv. částečně započitatelná překážka v práci** ve smyslu ustanovení § 216 odst. 2 písm. a) a odst. 3 ZP.
- Výše uvedený závěr **neovlivňuje ani pravidlo obsažené v ustanovení § 271o ZP**, dle kterého u zaměstnance, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, **se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělků vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto základních pracovněprávních vztazích**, a to po dobu, po kterou by mohly trvat. To má význam jen pro účely náhrady škody, která poškozenému zaměstnanci pracovním úrazem vznikne.

16 ÚHRADA NÁKLADŮ VYNALOŽENÝCH NA ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

- Dojde-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace k uzavření tzv. kvalifikační dohody dle ustanovení § 234 ZP, je součástí této dohody mj. **závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace**, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace.
- Může být součástí kvalifikační dohody ujednání v tom smyslu, že **zaměstnanec si sám uhradí cenu kurzu vedoucího ke zvýšení kvalifikace, a zaměstnavatel mu**

za dobu plnění sjednaného závazku k setrvání v pracovněprávním vztahu bude tuto částku postupně „refundovat“ (v poměrné částce, která bude odvozena z výše ceny kurzu a délky uvedeného závazku)?

Stanovisko

- Takové ujednání **popírá principy kvalifikační dohody, resp. závazků smluvních stran v ní obsažených**, a proto její součástí být **nemůže**.
- Z ustanovení § 234 odst. 1 ZP je zřejmé, že závazek zaměstnance k setrvání v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele po sjednanou dobu od zvýšení kvalifikace se odvíjí mj. od závazku zaměstnavatele vynaložit na tento proces příslušné náklady. Jinak řečeno, **čím delší a pro zaměstnavatele nákladnější bude proces zvyšování kvalifikace, tím delší bude zpravidla i doba, po kterou bude chtít po zaměstnanci, aby u něho poté setrval v zaměstnání**. Kalkulovat je přitom třeba předpokládané náklady, které na proces zvýšení kvalifikace vynaloží zaměstnavatel, a nikoliv náklady, které si zaměstnanec uhradí sám a zaměstnavatel se jen zaváže, že mu je bude „umořovat“ podle toho, jak bude zaměstnanec plnit svůj závazek k setrvání v zaměstnání.
- Kvalifikační dohoda je postavena na tom, že pokud zaměstnanec výše popsaný závazek nesplní, vznikne mu **povinnost uhradit zaměstnavateli náklady nebo jejich poměrnou část, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace vynaložil**, ledaže by šlo o situaci uvedenou v ustanovení § 235 odst. 3 ZP, kdy zaměstnanci povinnost k úhradě nákladů z kvalifikační dohody ani nevzniká. To platí i v případě, kdy ke skončení pracovněprávního vztahu dojde ještě před zvýšením kvalifikace samotným. **Tyto závazky nelze dle názoru Kolegia modifikovat** tím způsobem, že by k úhradě nákladů spojených se zvyšováním kvalifikace přistoupil zaměstnavatel až po zvýšení kvalifikace, a to podle toho, nakolik bude plnit zaměstnanec průběžně svůj závazek setrvat u něho v zaměstnání.
- To samo o sobě ale nevylučuje, aby zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem mimo rámec kvalifikační dohody dle ustanovení § 234 ZP **jinou (nepojmenovanou) smlouvu**, v níž se zaváže, že náklady, které zaměstnanec sám vynaloží na svůj proces vzdělávání, mu uhradí nebo bude postupně hradit podle toho, jak dlouho setrvá zaměstnanec u zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu. V té souvislosti si musí však zaměstnavatel uvědomit, že **takto vynaložené náklady nebudou zřejmě posouzeny jako tzv. daňově uznatelné výdaje, tj. dle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, jako výdaje** (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

17 NÁHRADA ŠKODY ZPŮSOBENÉ STATUTÁRNÍM ORGÁNEM ZAMĚSTNAVATELE

- **Způsobí-li zaměstnanec škodu**, platí dle ustanovení § 263 odst. 1 ZP, že **výši požadované náhrady škody je s ním zaměstnavatel povinen projednat** a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že je zaměstnanec povinen ji nahradit. **Kdo projednává výši požadované náhrady ve vztahu ke škodě způsobené zaměstnancem, který je statutárním orgánem?**

Stanovisko

- Jak vyplývá z ustanovení § 262 ZP, způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem, nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, **určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil.**
- Dle Kolegia je logické, že ten, kdo u vedoucího zaměstnance coby statutárního orgánu výši požadované náhrady škody určuje, **měl by ji s ním též projednat a písemně mu ji oznámit.** Jde totiž o **postupné kroky jednoho a téhož procesu**, který má vést k tomu, aby byla škoda zaměstnancem nahrazena.

18 PROKAZOVÁNÍ REPREZENTATIVNOSTI ODBOROVÉ ORGANIZACE

- **Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací**, vychází právní úprava např. pro účely uzavření kolektivní smlouvy ve smyslu ustanovení § 24 odst. 3 ZP nebo jednání za zaměstnance v individuálních věcech dle ustanovení § 286 odst. 6 ZP z principu tzv. **reprezentativnosti odborové organizace**. Jak konkrétně má nebo může zaměstnavatel zjišťovat to, zdali má odborová organizace (více odborových organizací dohromady) **největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru?** Lze se spokojit s **čestným prohlášením** odborové organizace (odborových organizací) bez uvedení počtu členů, nebo si lze „vypůjčit“ pravidlo obsažené v ustanovení § 286 odst. 4 ZP a na náklady zaměstnavatele vyžadovat **osvědčení zmíněné skutečnosti notářským zápisem?**

Stanovisko

- Právní úprava **žádný kvalifikovaný postup pro zjištění reprezentativnosti příslušné odborové organizace** (mj. tedy toho, zdali jde o odborovou organizaci s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru) **neobsahuje**. Je proto na zaměstnavateli

a jeho komunikaci s odborovými organizacemi, jež u něho působí, **jak ke zjištění tohoto parametru přistoupí.**

- S ohledem na výše uvedené není dle názoru Kolegia vyloučeno, že se zaměstnavatel spokojí s **čestným prohlášením zástupců odborové organizace** (se všemi riziky z toho plynoucími), stejně jako je možné analogicky použít postup popsany v ustanovení § 286 odst. 4 ZP a řešit uvedenou situaci přes **režim notářského zápisu na náklady zaměstnavatele** (to za předpokladu, že k jeho vydání poskytne odborová organizace nebo více odborových organizací patřičnou součinnost, byť pro tento účel to jejich povinností není).

19 PRACOVNÍ ŘÁD A POSTUP ZAMĚSTNAVATELE

- Pracovní řád dle ustanovení § 306 ZP je **zvláštním druhem vnitřního předpisu**, který rozvádí ustanovení zákoníku práce, popř. jiných právních předpisů, podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o **povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovních vztahů**. Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen **s předchozím písemným souhlasem odborové organizace**, jinak je vydání nebo změna neplatná.
- Kolegiu byl popsán **následující případ**: V pracovním řádu vydaném po předchozím souhlasu odborové organizace je uvedeno: „*S každým zaměstnancem se písemně sjednává zkušební doba zpravidla v délce 3 měsíců (výjimečně kratší) po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.*“ **Po účinnosti novely zákoníku práce od 1. 6. 2025 chtěl zaměstnavatel začít postupovat dle účinného znění zákoníku práce a sjednávat se zaměstnanci delší zkušební dobu** (4 měsíce, resp. 8 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru). **Odborová organizace se tomu brání a považuje taková ujednání s odkazem na existující pracovní řád za nezákonná (neplatná).** Může takto zaměstnavatel postupovat?

Stanovisko

- Výše citovaný text, resp. jeho interpretace odborovou organizací, **neodpovídá povaze a smyslu pracovního řádu**. Prostřednictvím pracovního řádu **nelze zakládat jakékoliv omezení zaměstnavatele co do maximální délky zkušební doby**, tím spíše v situaci, kdy se změnila právní úprava a umožní, aby byla zkušební doba sjednána delší než podle dosavadního právního stavu, ze kterého pracovní řád vychází.

- **Už vůbec pak nelze hovořit o tom, že by se případné ujednání zaměstnavatele se zaměstnancem o delší zkušební době, než jak ji předpokládá pracovní řád, stalo právě z toho důvodu (částečně) neplatným.** Je třeba **respektovat souhlasný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele o délce zkušební doby** vyjádřený v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě.
- Nepatřičnost zmíněného textu v pracovním řádu dokumentuje též jeho část, která připouští sjednání zkušební doby v délce kratší než 3 měsíce toliko výjimečně. Kromě toho, že zcela pomíjí případy, kdy **zaměstnanec ani zaměstnavatel nemusejí mít zájem na sjednání zkušební doby v této délce nebo dokonce vůbec**, nepamatuje ani na pravidlo obsažené (v současné době) v ustanovení § 35 odst. 3 ZP, dle kterého **nesmí být zkušební doba sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.**

20 VNITŘNÍ PŘEDPIS A VZNIK (PŮSOBNÍ) ODBOROVÉ ORGANIZACE

- Zaměstnavatel vydal v souladu se zákonem řadu vnitřních předpisů, mj. **vnitřní předpis dle ustanovení § 39 odst. 4 ZP** (výjimky pro tzv. řetězení pracovního poměru na dobu určitou pro vážné provozní důvody či zvláštní povahu práce) **nebo podle ustanovení § 209 odst. 2 ZP** (snížená výše náhrady mzdy při tzv. částečné nezaměstnanosti).
- Následně (třeba i několik let poté) **začne u zaměstnavatele působit odborová organizace. Jak se to projeví na platnosti výše uvedených vnitřních předpisů**, když právní úprava v obou výše zmíněných případech vychází z toho, že vnitřním předpisem může danou záležitost upravit jen zaměstnavatel, u kterého odborová organizace nepůsobí? **Znamená to, že platně vydané vnitřní předpisy tím pozbývají účinnost?**

Stanovisko

- Vznik odborové organizace, resp. začátek jejího působení u zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 286 odst. 4 ZP, **nevede dle názoru Kolegia automaticky k tomu, že by svými účinky pozbývaly vnitřní předpisy vydané zaměstnavatelem dle ustanovení § 39 odst. 4 ZP nebo ustanovení § 209 odst. 2 ZP.**
- Na tom nic nemění ani skutečnost, že předmětem těchto vnitřních předpisů je úprava, která může být u zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, obsahem jen písemné dohody s ní. Je třeba totiž respektovat **časovou posloupnost mezi vydáním vnitřního předpisu a začátkem působení odborové organizace.** V době

vydání vnitřního předpisu odborová organizace u zaměstnavatele ještě nepůsobila, a zaměstnavatel proto takto postupovat mohl. Spojit začátek působení odborové organizace u zaměstnavatele s tím, že takový vnitřní předpis pozbývá účinků a nelze se jím řídit, **by vneslo nejistotu do pracovněprávních vztahů a vyvolalo by nepřijatelné právní důsledky.**

- To samozřejmě **neznamená, že by mohl zaměstnavatel existenci u něho nově působící odborové organizace v tomto ohledu pominout a zůstat v režimu vnitřního předpisu bez jakéhokoliv omezení i nadále.** Podle toho, jestli byl vnitřní předpis vydán zaměstnavatelem na dobu určitou, či dobu neurčitou, a pokud na dobu určitou, tak jak dlouhý čas zbývá ještě do konce jeho účinnosti, **by měl zaměstnavatel vést s odborovou organizací případná jednání o uzavření písemné dohody, která by do budoucna úpravu obsaženou doposud ve vnitřním předpisu „převzala“** (ať už ve stejném, či jiném rozsahu). Vyloučena není ani varianta, že odborová organizace nebude s uzavřením takové dohody (s úpravou výše uvedených záležitostí) souhlasit. **Pak nelze podle vnitřního předpisu dále postupovat a zaměstnavatel musí v přiměřené době přistoupit k jeho změně nebo zrušení.**

21 VSTUPNÍ LÉKAŘSKÁ PROHLÍDKA U MLADISTVÉHO ZAMĚSTNANCE

- Z ustanovení § 247 odst. 1 písm. a) ZP vyplývá, že **u mladistvých zaměstnanců je zaměstnavatel povinen zajistit provedení vstupní lékařské prohlídky před vznikem každého pracovněprávního právního vztahu** (tj. pracovního poměru i pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce), a to **bez ohledu na kategorizaci prací** (míru výskytu rizikových faktorů pracovních podmínek). Nemůže proto u nich využít obecné právní úpravy obsažené v ustanovení § 59 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZSZS“), která za určitých podmínek připouští, aby k provedení vstupní lékařské prohlídky vůbec nedošlo.
- Mladistvého zaměstnance definuje ustanovení § 350 odst. 2 ZP jako **zaměstnance mladšího 18 let.** Dovrší-li proto zaměstnanec tohoto věku, mladistvým už ve smyslu zákoníku práce není. **K jakému okamžiku má zaměstnavatel posuzovat tuto skutečnost co do posouzení zdravotní způsobilosti k práci prostřednictvím vstupní lékařské prohlídky?** Pokud zaměstnanec uzavírá pracovní smlouvu nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ještě jako mladistvý, ale

nejpozději v den vzniku pracovněprávního vztahu dovrší věku 18 let, je nutné ho dle ustanovení § 247 ZP poslat bez výjimky na vstupní lékařskou prohlídku?

- Dle ustanovení § 44 odst. 7 ZSZS platí, že **lékařský posudek ukončením pracovněprávního vztahu nepozbývá platnosti**, je-li posuzovanou osobou nejdéle do 3 měsíců ode dne ukončení pracovněprávního vztahu uzavřen nový pracovněprávní vztah se stejným zaměstnavatelem, a to se stejným výkonem práce a za stejných pracovních podmínek. Znamená to, že za daných okolností nemusí být provedena nová vstupní lékařská prohlídka. **Uplatní se citované pravidlo také ve vztahu k mladistvým zaměstnancům?**

Stanovisko

- Protože povinnost zaměstnavatele k zajištění vstupní lékařské prohlídky mladistvého zaměstnance se váže na dobu před vznikem pracovněprávního vztahu, má Kolegium za to, že **pokud nejpozději ke dni vzniku pracovněprávního vztahu dovrší zaměstnanec 18. rok věku (má v tento den narozeniny), a není tedy již mladistvým, odpadá důvod postupovat dle ustanovení § 247 ZP.** Zaměstnavatel se v takovém případě řídí **obecnou právní úpravou obsaženou v ustanovení § 59 odst. 1 ZSZS** a jsou-li splněny podmínky tam uvedené, nemusí uchazeče o zaměstnání na vstupní lékařskou prohlídku dokonce vůbec vyslat.
- Pokud jde o druhou otázku, **není jediného důvodu, aby se právní úprava o pokračující platnosti lékařského posudku ve vztahu k mladistvým zaměstnancům neuplatnila.** Jednak je tato právní úprava nastavena poměrně přísně (stejně smluvní strany, výkon stejné práce za stejných pracovních podmínek a maximální prodleva mezi pracovněprávními vztahy v délce 3 měsíců), jednak je mladistvý zaměstnanec chráněn navíc tím, že dle ustanovení § 247 odst. 1 písm. b) ZP je zaměstnavatel povinen zabezpečit na své náklady jeho vyšetření poskytovatelem pracovnělékařských služeb **pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně (periodickou lékařskou prohlídku).**

22 OBDOBÍ PRO HODNOCENÍ PROGRAMU PODPORY ZDRAVÍ

- Na základě ustanovení § 55a ZSZS a vyhlášky č. 243/2025 Sb. může zaměstnavatel zavést a realizovat tzv. **program podpory zdraví**, kterým se rozumí „soubor opatření, která může zaměstnavatel vytvářet a nabízet zaměstnancům s cílem umožnit **vyšší využití nástrojů zdravotní prevence**“.

- Využije-li zaměstnavatel této možnosti, musí nastavený program podpory zdraví **nejméně jednou ročně vyhodnocovat**. Pokud jde o období pro hodnocení programu podpory zdraví, vyhláška ho ve svém ustanovení § 4 odst. 3 vymezuje jako „**dvanáct po sobě následujících měsíců kalendářního roku, ve kterých je program podpory zdraví uskutečňován a jsou sledovány jeho dopady**“. Jak tomuto vymezení správně rozumět?

Stanovisko

- Dle Kolegia **je vymezení období pro hodnocení programu podpory zdraví „nešťastné“**. Dvanáct po sobě následujících měsíců kalendářního roku **není totiž ničím jiným než právě kalendářním rokem**. Uvedené období šlo proto vyjádřit takto jednoduše.
- Z legislativního procesu je patrné, že **zvolené vymezení je důsledkem poněkud nepochopitelného vypořádání jedné z připomínek k návrhu textu vyhlášky**. Do připomínkového řízení totiž Ministerstvo zdravotnictví coby předkladatel poslalo návrh, v němž bylo období pro hodnocení programu podpory zdraví vymezeno jako „dvanáct po sobě následujících kalendářních měsíců, ve kterých bude program podpory zdraví uskutečňován a budou sledovány jeho dopady“. Takové vymezení by dávalo smysl, protože **zmíněné období by mohlo v jednom kalendářním roce začínat a v dalším končit**. Tento text ovšem připomínkovalo MPSV slovy „Doporučujeme období 12 měsíců vázat ke kalendářnímu roku, jak je zvykem u většiny vyhodnocovacích mechanismů.“ **Přijetí této připomínky vedlo pak ke konečnému (a textově nepovedenému) řešení.**

23 NÁKLADY NA OČKOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

- Vzhledem k charakteru vykonávané práce je u zaměstnance nutné **zvláštní očkování a jeho průběžné udržování**. Na očkování vynakládá zaměstnavatel poměrně vysoké náklady. Lze se zaměstnancem za účelem „ochrany investice“ zaměstnavatele **sjednat dohodu na principu obdobném kvalifikační dohodě**, tzn. závazek zaměstnance vrátit (poměrnou) část nákladů vynaložených zaměstnavatelem na očkování, pokud **nesplní závazek k setrvání v zaměstnání po sjednanou dobu**, kdy je očkování platné, např. po dobu 3 let?

Stanovisko

- Takovou dohodu se zaměstnancem **sjednat nelze**. V daném případě je očkování **způsobem ochrany zdraví zaměstnance při výkonu sjednané práce**.

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce, je přitom dle ustanovení § 101 odst. 1 ZP povinností zaměstnavatele. Z ustanovení § 101 odst. 6 ZP pak vyplývá, že **náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je povinen hradit zaměstnavatel a tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance.**

24 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK PRO ÚČELY NÁHRADY ŠKODY

- Dle ustanovení § 271m odst. 1 ZP platí, že při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání **je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.**
- Pokud je potřeba pro účely odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání použít **průměrný měsíční výdělek** (např. u jednorázové náhrady při skončení pracovního poměru dle ustanovení § 271ca ZP), uplatní se i ve vztahu k výše uvedenému rozhodnému období pravidlo obsažené v ustanovení § 356 odst. 2 ZP, že **dojde-li v rozhodném období ke změně týdenní pracovní doby**, vypočte se týdenní pracovní doba tak, že se úhrn součinů jednotlivých týdenních pracovních dob v hodinách a kalendářních dnů, po které byly tyto týdenní pracovní doby uplatněny, vydělí celkovým počtem kalendářních dnů v rozhodném období a výsledná hodnota se zaokrouhlí na tisíciny nahoru? Jinak řečeno, musí zaměstnavatel provést tento výpočet též ve vztahu k rozhodnému období předchozího kalendářního roku, **udělat komparaci zjištěného průměrného měsíčního výdělku s výpočtem ze standardního rozhodného období** (předchozí kalendářní čtvrtletí) **a použít ten výsledek, který je pro zaměstnance výhodnější?**

Stanovisko

- Účelem pravidla obsaženého v ustanovení § 271m odst. 1 ZP je, **aby se zaměstnanci dostalo náhrady škody počítané z průměrného výdělku, který je pro něho výhodnější.** Vedle „klasického“ rozhodného období ve smyslu ustanovení § 354 ZP je proto konstruováno ještě „speciální“ rozhodné období vztahující se k celému předchozímu kalendářnímu roku.
- Náhradou, u které je třeba při zjištění průměrného výdělku poměřovat výše popsaná rozhodná období co do výhodnosti pro zaměstnance, patří i dle vyjádření pojišťoven, u kterých je zaměstnavatel ze zákona pojištěn pro případ odpovědnosti za újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, **též jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru dle ustanovení § 271ca ZP.** Protože tato jednorázová náhrada přísluší zaměstnanci ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku, musí zaměstnavatel při svém výpočtu použít v souladu s ustanovením § 356 odst. 2 ZP rovněž **parametr týdenní pracovní doby zaměstnance.**
- Jak v „klasickém“, tak tím spíše ve „speciálním“ rozhodném období **může u zaměstnance dojít ke změně délky týdenní pracovní doby.** V takovém případě musí zaměstnavatel zákonem předepsaným způsobem **zjistit průměrnou délku týdenní pracovní doby** a na ní pak postavit výpočet průměrného měsíčního výdělku. Může se stát, že se délka týdenní pracovní doby změní zaměstnanci jen v jednom z výše vymezených rozhodných období, stejně jako není vyloučeno, že ke změně dojde v každém z nich. **Teprve poté, co zaměstnavatel zohlední tuto změnu, lze spočítat průměrný měsíční výdělek zaměstnance a podle toho vyhodnotit, který průměrný měsíční výdělek je pro něho ve vztahu k jednorázové náhradě při skončení pracovního poměru výhodnější.**

I ■



www.bhp.cz

BHP
by Wolters Kluwer

Řešíte konkrétní problém?

Na řešení nestandardních situací nejste sami!

Využijte poradnu BHP, která je součástí vašeho předplatného.

- Položte dotaz a získáte odpověď od předních odborníků
- Vyhledávejte v databázi již zodpovězených otázek
- Využijte rychlou a spolehlivou pomoc při řešení vašich dotazů

Najděte odpověď na svůj problém na www.bhp.cz.

Vaše jistota ve světě BOZP