

VÝKLADOVÁ STANOVISKA AKV (XXXI.)

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

1. PLATNOST ELEKTRONICKY UZAVŘENÉ SMLOUVY PŘI NEDODRŽENÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

- Dle ustanovení § 21 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), platí, že jsou-li pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo jejich změny anebo dohoda o rozvázání pracovního poměru a dohoda o zrušení některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, **je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.**
- Pokud zaměstnavatel v rozporu s uvedeným ustanovením **nezašle zaměstnanci vyhotovení** takto uzavřené smlouvy či dohody na elektronickou adresu zaměstnance, **je taková smlouva či dohoda platná?**

Stanovisko

- Citované ustanovení zákoníku práce **nestanoví žádné nové podmínky pro platnost elektronicky uzavřené smlouvy**, toliko s ohledem na ochranu zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu ukládá zaměstnavateli související povinnosti a zaměstnanci dává až na výjimky právo od takové smlouvy písemně odstoupit. **Nesplnění povinnosti zaměstnavatele zaslat elektronické vyhotovení uzavřené smlouvy na příslušnou elektronickou adresu zaměstnance nemá proto samo o sobě žádný vliv na platnost této smlouvy.** K uzavření smlouvy totiž v souladu s ustanoveními § 1725 a § 1745 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, došlo, jakmile si strany ujednaly její obsah a přijetí nabídky nabylo účinnosti (návrh na uzavření smlouvy byl druhou stranou přijat).
- Nesplněním své povinnosti se nicméně vystavuje zaměstnavatel **riziku, že jeho protiprávní jednání bude posouzeno jako přestupek** na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle ustanovení § 12 odst. 1 písm. a), resp. ustanovení § 25 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZIP“), za který může být uložena **pokuta až do výše 2.000.000 Kč.**
- Současně svojí nečinností **zaměstnavatel „prodlužuje“ lhůtu pro možnost zaměstnance odstoupit od elektronicky uzavřené smlouvy** ve smyslu ustanovení § 21 odst. 2 ZP, protože ta začne plynout až od okamžiku dodání vyhotovení uzavřené smlouvy nebo dohody na elektronickou adresu zaměstnance.

2. SPLNĚNÍ INFORMAČNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE FORMOU ODKAZU

- Zákoník práce umožňuje, aby zaměstnavatel v písemné informaci podle ustanovení § 37 ZP (případně § 37a, § 77a a § 77b ZP) některé povinné informace **nahradil „odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis“**. Postačí prostý odkaz na právní předpis, kolektivní smlouvu či vnitřní předpis, jak vyplývá z jazykového výkladu dotčených ustanovení, nebo je nutné v odkazu **uvést i konkrétní ustanovení** (a pokud ano, tak z jakého důvodu)?

Stanovisko

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, na jejímž základě byla do zákoníku práce transponována informační povinnost zaměstnavatele, resp. její rozšíření oproti předchozímu právnímu stavu, označuje ve svém článku 4 odst. 1 údaje, k nimž se zmíněná povinnost váže, za „**podstatné aspekty pracovněprávního vztahu**“. Z toho lze usuzovat na účel informační povinnosti zaměstnavatele, totiž **aby se zaměstnanci dostalo informace o těchto aspektech v takové míře a podobě, že mu bude užitečná, dá mu alespoň základní představu o podstatě jeho pracovněprávního vztahu, a nebude jen formalitou**.
- S přihlédnutím k tomuto účelu má Kolegium za to, že **konkrétnost a šíře odkazu zaměstnavatele** na právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis, jehož prostřednictvím plní zaměstnavatel svoji informační povinnost, **závisí na povaze údaje, který je součástí písemné informace**.
- **Obecný odkaz** na zákoník práce bez nutného bližšího určení bude možný třeba ve vztahu k údaji o postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru nebo právního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz ustanovení § 37 odst. 1 písm. e) a § 77a odst. 1 písm. e) ZP), byť s ohledem na obsáhlost tohoto kodexu **lze jen doporučit, aby zaměstnavatel informaci v tomto směru přeci jen blíže specifikoval** (např. odkazem na ustanovení § 48 a násl. a § 77 odst. 5 ZP).
- Naopak, kde by dle názoru Kolegia měl zaměstnavatel každopádně **doprovodit odkaz větší mírou konkrétnosti** (např. označením příslušného vnitřního předpisu, v němž to je upraveno), nebo dokonce zvážit, jestli plnit informační povinnost toliko odkazem, je např. údaj o stanovené týdenní pracovní době, o způsobu jejího rozvržení a pro případ, že je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně, též o délce vyrovnávacího období (viz ustanovení § 37 odst. 1 písm. g) ZP). Zde **je záhodno, aby případný odkaz „dovedl“ zaměstnance k tomuto údaji** (nestačí např. obecně odkázat na zákoník práce nebo na ustanovení § 79 a § 80 ZP, v nichž je jen obecně upravena stanovená a kratší týdenní pracovní doba). Je tomu tak proto, že jde o údaj, který je **více individualizovaný a má užší vazbu na konkrétního zaměstnance**.

3. SPLNĚNÍ INFORMAČNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘÍMO V PRACOVNÍ SMLOUVĚ NEBO V DOHODĚ O PRÁCI KONANÉ MIMO PRACOVNÍ POMĚR

- **Může dvoustranné právní jednání**, např. pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti (dále též „DPČ“) a dohoda o provedení práce (dále též „DPP“), **obsahovat i jednostrannou informaci pro zaměstnance** (např. dle ustanovení § 37 nebo § 77a ZP), pokud je výslovně uvedeno, že jde toliko o informaci, kterou lze jednostranně změnit, tedy **ke změně není třeba souhlas zaměstnance?**

Stanovisko

- Ačkoliv pracovní smlouva, DPČ i DPP je dvoustranné právní jednání, **není vyloučeno, aby obsahovala též záležitosti, které nejsou předmětem konsensu** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a mají povahu pouze informativní. Zaměstnavatel tak může plnit svoji informační povinnost dle ustanovení § 37 a § 77a ZP **rovněž prostřednictvím pracovní smlouvy (DPČ a DPP)**, a pokud možno v jejím rámci výslovně uvést, že jde právě a jen o písemnou informaci (nikoliv o ujednání v pravém slova smyslu), k jejíž změně se – na rozdíl od jiných částí pracovní smlouvy, DPČ a DPP – **souhlas zaměstnance nevyžaduje**.
- Nutno poznamenat, že **pokud dojde ke změně některého z údajů** uvedených v pracovní smlouvě (DPČ a DPP), které jsou předmětem informační povinnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 37 a § 77a ZP, a zaměstnavateli vznikne případně **povinnost zaměstnance o této změně písemně informovat** nejpozději v den, kdy taková změna nabývá účinnosti, **nemusí tak zaměstnavatel činit formou dohody o změně obsahu pracovní smlouvy, DPČ a DPP** (dodatkem k této smlouvě či dohodě), **ale i samostatným dokumentem, který stojí zcela vně pracovní smlouvy, DPČ a DPP** (není jejich změnou, ale jeho prostřednictvím je pouze plněna informační povinnost zaměstnavatele).

4. ÚDAJ O ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY U DOHODÁŘŮ

- Ustanovení § 77a odst. 1 písm. g) ZP ukládá zaměstnavateli povinnost **písemně informovat zaměstnance pracujícího na základě DPČ a DPP** (dále též „dohodář“) mj. o „**způsobu rozvržení pracovní doby**“. Postačí uvést, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel písemným rozvrhem, se kterým seznámí zaměstnance v zákonem stanoveném předstihu, nebo **je nutné uvádět i to, zda je pracovní doba rozvrhována rovnoměrně, nerovnoměrně, pružně, dle potřeby zaměstnavatele apod.?**

Stanovisko

- Jak vyplývá z definice rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. l) a m) ZP, **jejich posouzení se váže na týdenní pracovní dobu** (ať už stanovenou, nebo kratší) a skutečnost, zdali ji zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stejně, nebo naplňuje její délku v průměru za příslušné vyrovnávací období. Protože **u dohodářů zákon s žádným parametrem týdenní pracovní doby nepočítá** (o délce pracovní doby v tom kterém týdnu rozhoduje zpravidla zaměstnavatel podle potřeby práce), nemá u nich smysl o rovnoměrném, nebo nerovnoměrném rozvržení pracovní doby hovořit. To by bylo možné **jen tehdy, pokud by mezi**

zaměstnancem a zaměstnavatelem byla dohodnuta pevná pracovní doba za týden, kterou mu zaměstnavatel rozvrhuje.

- Výše uvedený názor potvrzuje i **vzorový formulář MPSV pro písemnou informaci zaměstnavatele** o obsahu právního vztahu založeného DPČ nebo DPP dle ustanovení § 77a ZP. V části týkající se pracovní doby a jejího rozvržení totiž uvádí v komentáři, že o rovnoměrném, nebo nerovnoměrném rozvržení pracovní doby písemně informuje zaměstnavatel dohodáře **jen tehdy, pokud byl rozsah pracovní doby sjednán „pevně“**. V ostatních případech splní zaměstnavatel svoji informační povinnost tím, že podá zaměstnanci obecnou informaci o své povinnosti předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny předem nebo v jiném se zaměstnancem dohodnutém předstihu (viz ustanovení § 74 odst. 2 ZP), případně se s ním dohodne na tom, že si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje sám.

5. DODATEČNÉ SPLNĚNÍ INFORMAČNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

- Je nutné předat písemnou informaci ve smyslu ustanovení § 37 ZP **zaměstnancům, kteří ji doposud neobdrželi a již uplynula lhůta (i podle předchozí právní úpravy) pro její předání?** Pokud ano, podává zaměstnavatel takovou informaci s obsahem ve stavu před novelou zákoníku práce, nebo po této novele?

Stanovisko

- Z výše uvedeného je zřejmé, že **zaměstnavatel porušil svoji povinnost** dle ustanovení § 37 ZP, ve znění účinném do 30. 9. 2023, **a hrozí mu pokuta od orgánu inspekce práce za přešestupek**. Porušení uvedené povinnosti nezhojí zaměstnavatel tím, že písemnou informaci poskytne zaměstnanci dodatečně (po uplynutí lhůty, kterou k tomu zákon stanoví). Nicméně **orgán inspekce práce může k tomuto přihlédnout při své úvaze o výši pokuty, a zaměstnavateli lze proto takový postup jen doporučit**.
- Z logiky věci by měl zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci písemnou informaci už **podle právního stavu, který panuje v době dodatečného splnění jeho povinnosti**, tj. po novele zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2023.

6. NESPLNĚNÍ INFORMAČNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE DLE PŘECHODNÉHO USTANOVENÍ

- Podle bodu 2 **přechodných ustanovení** k zákonu č. 281/2023 Sb. platí: „Byla-li informace podle § 37 odst. 1 nebo § 37 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, poskytnuta zaměstnanci přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, **poskytne zaměstnavatel zaměstnanci na jeho písemnou žádost ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení žádosti informaci v rozsahu § 37 odst. 1 nebo § 37a odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.**“ Obdobně dle bodu 3 přechodných ustanovení má zaměstnavatel informační povinnost

vůči zaměstnanci pracujícímu na základě DPČ nebo DPP, pokud od něho písemná žádost v tomto smyslu vzejde.

- Jestliže **zaměstnanec písemně požádá** zaměstnavatele o informaci v novém rozsahu dle ustanovení § 37 odst. 1 nebo § 77a odst. 1 ZP, **a zaměstnavatel svoji povinnost plynoucí z přechodného ustanovení nesplní, půjde o přešůpek** dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. d) ZIP, který se vztahuje k nesplnění informační povinnosti a je stíhán pokutou až do výše 200.000 Kč?

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia **by se zaměstnavatel zmíněného přešůpku skutečně dopustil**. Dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. d) ZIP platí, že právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přešůpku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že „poruší některou z povinností stanovených v § 37, 37a, 77a nebo v § 77b zákoníku práce“. Je sice pravda, že v uvedeném případě je povinnost zaměstnavatele písemně informovat zaměstnance o obsahu pracovněprávního vztahu založena přechodným ustanovením k novele zákoníku práce, to je ale dáno legislativně-technickými pravidly, jimiž se řeší vztah předchozí a nové právní úpravy. **Účel a obsah písemné informace je týž, a má tedy vnitřní vazbu na ustanovení § 37 a § 77a ZP.**

7. PÍSEMNÝ ROZVRH PRACOVNÍ DOBY A SEZNÁMENÍ DOHODÁŘE S NÍM (S JEHO ZMĚNOU)

- Podle ustanovení § 74 odst. 2 ZP platí, že při výkonu práce na základě DPČ a DPP je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a **seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období**, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem **na jiné době seznámení**.
- **Jakou minimální dobu (předstih)** pro seznámení zaměstnance s písemným rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou **si lze sjednat?** Jde např. o minimálně 24 hodin předem, nebo např. do 18:00 dne předcházejícího před směnou, která může začínat např. v 6:00 následující den?

Stanovisko

- V této souvislosti **je třeba rozlišovat, zdali je dohoda** zaměstnavatele se zaměstnancem o jiné (zpravidla kratší) době seznámení s písemným rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou **sjednána obecně a pro všechny případy, které později nastanou** (typicky přímo v DPČ nebo DPP samotné), **nebo jde o dohodu ad hoc plynoucí z konkrétní situace**. V prvním případě má Kolegium za to, že aby byl naplněn účel právní úpravy obsažené v ustanovení § 74 odst. 2 ZP a práce se nestala pro dohodáře z principu nepředvídatelnou, **nesmí obecně sjednaný předstih podkročit dobu 24 hodin**.

- To ale nevylučuje, aby došlo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem **v tom kterém konkrétním případě k dohodě o ještě kratší době pro seznámení** s písemným rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou. Bude přitom **na rozhodnutí zaměstnance, zdali za daných okolností přistoupí na aktuální zkrácení obecně sjednaného předstihu**. Neprojeví-li ochotu v tomto smyslu, nemůže mu zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu (nebo stávající rozvrh změnit) bez toho, aniž by dodržel alespoň obecně sjednaný předstih k seznámení zaměstnance s tímto rozvrhem (nebo jeho změnou).
- Kolegium doporučuje smluvním stranám DPČ a DPP, aby jinou dobu k seznámení zaměstnance s písemným rozvrhem pracovní doby nebo s jeho změnou sjednávaly **raději v hodinách než ve dnech**. Především tím pochybnostem o tom, jak tato doba plyne a kdy nejpozději musí zaměstnavatel svoji povinnost splnit.

8. PRACOVNĚLÉKAŘSKÁ PROHLÍDKA U DOHODÁŘE A NÁHRADA ODMĚNY

- Dle ustanovení § 77 odst. 3 ZP zaměstnanci pracujícímu na základě DPČ nebo DPP **nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci** podle ustanovení § 199 ZP **a překážek v práci z důvodu obecného zájmu** podle ustanovení § 200 až § 205 ZP, není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.
- Jednou z jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance je dle bodu 2 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, **pracovnílékařská prohlídka, na kterou vysílá zaměstnavatel zaměstnance** v souladu se zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a k němu prováděcí vyhláškou č. 79/2013 Sb. **Platí i ve vztahu k ní, že dohodáři za dobu jejího trvání žádná náhrada odměny nepřísluší**, nebude-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak?

Stanovisko

- Dle článku 12 Úmluvy MOP č. 161, o závodních zdravotních službách, dohled na zdraví pracovníků ve vztahu k práci „**nesmí být pro ně spojen se ztrátou na výdělku**; musí být bezplatný, a konat se pokud možno v pracovní době“. Zmíněné pravidlo se promítá v ustanovení § 103 odst. 1 písm. e) ZP, dle kterého je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci, který se podrobí mj. pracovnílékařské prohlídce **případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku**.
- Kolegium je toho názoru, že s ohledem na závazky z citované mezinárodní úmluvy a tomu odpovídající povinnost zaměstnavatele dle ustanovení § 103 odst. 1 písm. e) ZP **obecné pravidlo vyplývající z ustanovení § 77 odst. 3 ZP neobstojí**. Je-li dohodář vyslán zaměstnavatelem na pracovnílékařskou prohlídku, **musí mu zaměstnavatel za dobu trvání této překážky v práci zaplatit náhradu odměny ve výši průměrného výdělku**.

9. PODMÍNKY PRO PODÁNÍ ŽÁDOSTI ZAMĚSTNANCE O ZMĚNU TYPU PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

- Dle ustanovení § 77 odst. 4 ZP požádá-li zaměstnanec, jehož právní vztahy založené DPČ a DPP „**v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru**, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď“.
- V praxi se lze setkat s názorem, že pro naplnění podmínky 180 dní v rámci předchozích 12 měsíců **je relevantní skutečný výkon práce zaměstnancem, nikoliv doba trvání DPČ a DPP. Je tento názor oprávněný?**

Stanovisko

- Oprávněný takový názor bezpochyby **není a být ani nemůže**. Zákon jasně uvádí, že naplnění podmínky 180 dnů v předchozích 12 měsících **se váže na dobu trvání DPČ a DPP, a to bez ohledu na to, v jakém rozsahu a kdy konkrétně zaměstnanec práci fakticky konal**.
- Pro tento účel Kolegium dodává, že požadovaného počtu 180 dnů v předchozích 12 měsících může zaměstnanec dosáhnout **v rámci jedné DPČ nebo DPP stejně jako součtem dob trvání různých takových pracovních vztahů. Tyto dohody na sebe přitom ani nemusejí navazovat**.

10. DOBA TRVÁNÍ DOHODY A ŽÁDOST ZAMĚSTNANCE O ZAMĚSTNÁNÍ V PRACOVNÍM POMĚRU

- Započítávají se pro účely možnosti zaměstnance pracujícího na základě DPČ nebo DPP písemně požádat zaměstnavatele dle ustanovení § 77 odst. 4 ZP o zaměstnání v pracovním poměru do oněch 180 dní v rámci předchozích 12 měsíců **rovněž dny, kdy právní vztahy založené DPČ a DPP trvaly ještě před nabytím účinnosti předmětné novely zákoníku práce, tj. před 1. 10. 2023?**
- Pokud měl zaměstnanec souběžně uzavřenou DPČ a DPP, **započítá se den, kdy obě dohody trvaly současně, do počtu 180 dnů pouze jednou, nebo dvakrát?**

Stanovisko

- Novela zákoníku práce neobsahuje ve vztahu k novému pravidlu obsaženému v ustanovení § 77 odst. 4 tohoto právního předpisu **žádné přechodné ustanovení**. S ohledem na účel předmětné žádosti zaměstnance má Kolegium za to, že **není jediného důvodu, aby do počtu 180 dnů v předchozích 12 měsících nebyla započítána také doba trvání DPČ a DPP ještě před novelou zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2023**. Jinak řečeno, na tuto dobu se musí nahlížet úplně stejně jako na dobu trvání těchto dohod od uvedeného data a dále.

- V případě souběhu trvání dvou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u jednoho a téhož zaměstnavatele se jeden den započítá do 180 dnů v předchozích 12 měsících **toliko jednou**. Rozhodující není totiž počet dohod jako takových, ale obecně **doba, po kterou byl zaměstnanec zaměstnán v takovém typu pracovněprávního vztahu** (bez ohledu na, že ji v některých dnech mohl naplňovat dvěma či dokonce více dohodami zároveň).

11. POSOUZENÍ PRÁVA NA DOVOLENOU U DOHODÁŘŮ

- S účinností od 1. 1. 2024 může dohodáři vzniknout při splnění zákonných podmínek též **právo na dovolenou**. Kolegium se v této souvislosti zabývalo **několika dotazy**:
 1. Je nutné pro účely posuzování práva na dovolenou **sčítat souběžné DPČ a DPP u jednoho zaměstnavatele, nebo je možné na každou nahlížet zvlášť** a právo na dovolenou určovat ve vztahu ke každé samostatně?
 2. Je nutné pro účely posuzování práva na dovolenou **sčítat navazující DPČ a DPP u jednoho zaměstnavatele, nebo je možné na každou nahlížet zvlášť** a právo na dovolenou určovat ve vztahu ke každé samostatně? Je nutné navazující DPČ a DPP u jednoho zaměstnavatele pro účely dovolené sčítat **i v případě, že předcházející dohoda je DPP a navazující dohoda je DPČ?** Je nutné navazující DPČ a DPP u jednoho zaměstnavatele pro účely dovolené sčítat i v případě, že předcházející a navazující dohoda **jsou uzavřeny na jinou práci?**
 3. Je nutné navazující DPČ a DPP u jednoho zaměstnavatele pro účely dovolené sčítat **i v případě, že na sebe nenavazují bez přerušování, a jak dlouhé musí přerušování být, aby nebylo nutné dohody pro tyto účely sčítat?**

Stanovisko

- Pokud jde o právo dohodáři na dovolenou od roku 2024, je třeba poznamenat, že zákoník práce nestanoví pro vznik práva na ni stejně jako pro její čerpání **žádné odchylky od obecné právní úpravy týkající se zaměstnanců v pracovním poměru**. Jediné zvláštní pravidlo vyplývá z ustanovení § 77 odst. 8 ZP ve znění účinném od 1. 1. 2024, totiž že „u zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti platí, že **pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně**“.
- Při vědomí toho, že aplikace některých obecných pravidel týkajících se dovolené u zaměstnanců v pracovním poměru může ve vztahu k dovolené u zaměstnanců pracujících na základě DPČ a DPP vyvolávat diskuse a problémy, **odpovídá Kolegium na výše položené dotazy následovně**:
 1. **Pro jakékoliv sčítání hodin odpracovaných zaměstnancem pro jednoho a téhož zaměstnavatele v souběžně trvajících pracovněprávních vztazích (v daném případě DPČ a DPP) není právní opora**. Splnění podmínek pro vznik práva zaměstnance na dovolenou je třeba posuzovat **zvlášť pro každý pracovněprávní vztah**. Nehraje roli ani to, že jde o (souběžné) pracovněprávní vztahy založené k jednomu a témuž zaměstnavateli.

2. Také na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je nutné aplikovat pravidlo vyplývající z ustanovení § 216 odst. 1 ZP, které je prvním ze společných ustanovení k dovolené, totiž že „za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i **skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli**“. Půjde-li proto o situaci, kdy pracovněprávní vztah na základě jedné dohody skončí a bezprostředně na to vznikne zaměstnanci k témuž zaměstnavateli další pracovněprávní vztah na základě nové dohody, **bude se na tyto dva pracovněprávní vztahy nahlížet z hlediska posouzení práva na dovolenou jako na jeden trvající pracovněprávní vztah** (zmíněné právo se nebude posuzovat zvlášť za každý z těchto pracovněprávních vztahů a odpracovaná doba se pro účely dovolené bere jako celek za dobu jejich souhrnného trvání v daném kalendářním roce; případná nevyčerpaná dovolená se při skončení prvního pracovněprávního vztahu „neproplácí“, ale mělo by dojít k jejímu čerpání v navazujícím pracovněprávním vztahu).

Na aplikaci zmíněného pravidla přitom **nemá vliv, že např. první z těchto dohod bude DPP a druhá pak DPČ, stejně jako nehraje roli rozdílnost sjednaných prací**. Platí to tím spíše, že pro obě dohody zákon stanoví stejnou délku fiktivní týdenní pracovní doby. Kdyby mělo v tomto případě docházet k posouzení práva zaměstnance na dovolenou za každou dohodu zvlášť, takové právo by mohlo být v souhrnu nižší (počítají se totiž jen celé násobky odpracované fiktivní týdenní pracovní doby a zaměstnanec by nemusel u každého vztahu splnit podmínku odpracování 4násobku fiktivní týdenní pracovní doby atd.) a vedlo by to logicky k tomu, že by se nevyčerpaná dovolená při skončení prvního pracovněprávního vztahu proplácela, **namísto aby byla čerpána, a byl tak naplněn její účel**.

3. Pro aplikaci pravidla dle ustanovení § 216 odst. 1 ZP vyžaduje právní úprava **bezprostřední návaznost pracovněprávních vztahů**. Výkladově se má dlouhodobě za to, že podmínka bezprostřednosti je splněna i v případě, že mezi skončením jednoho a vznikem dalšího pracovněprávního vztahu nastala prodleva **jen v důsledku víkendu nebo zákonem uznaného svátku** (tj. doby, kdy by zaměstnanec beztak nepracoval), byť soudní judikatura tento závěr zatím nepotvrdila. Nutno ale poznamenat, že zaměstnavatel by neměl záměrně postupovat tak, aby parametr bezprostřednosti formálně vyloučil, přičemž primárním cílem jeho postupu je **právě a jenom snaha docílit samostatného posouzení každého pracovněprávního vztahu co do práva zaměstnance na dovolenou**.

12. PŘEVOD DOVOLENÉ NEVYČERPANÉ DOHODÁŘEM DO DALŠÍHO KALENDRÁŘNÍHO ROKU

- Čerpání dovolené je dle ustanovení § 218 odst. 1 ZP zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Je porušením zákona, pokud dohodář, **u něhož se až na konci kalendářního roku ukázalo, že mu vzniklo právo na dovolenou, tuto dovolenou „nestihl“ do konce roku vyčerpat a nevyčerpaná dovolená bude převedena do dalšího kalendářního roku?**

Stanovisko

- Za porušení zákona takovou situaci považovat **bezpochyby nelze**. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr může s ohledem na absenci týdenní pracovní doby a daleko větší míru nepravidelnosti v rozvrhování pracovní doby než u pracovního poměru častěji dojít k tomu, že právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část v konkrétním počtu hodin **vznikne nebo se změní až s koncem kalendářního roku**. Za daných okolností nebude zaměstnavatel schopen splnit svoji povinnost k určení čerpání této dovolené do konce kalendářního roku a tyto hodiny nevyčerpané dovolené budou převedeny k čerpání do dalšího kalendářního roku, **aniž by šlo o přestupek na úseku dovolené**.

13. ODMĚŇOVÁNÍ DOHODÁŘŮ A KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

- Dle ustanovení § 138 ZP po novele s účinností od 1. 10. 2023 platí, že „výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. **Pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda.**“.
- Pokud zákoník práce s účinností od 1. 10. 2023 zakládá dohodářům výslovně **právo na některé zákonné příplatky, jak aplikovat tyto dopady v oblasti kolektivních smluv, v nichž se často sjednává, že se vztahují pouze na zaměstnance v pracovním poměru?** Pokud je ve mzdové sféře cestou kolektivní smlouvy zvýšen, či snížen určitý příplatek (např. zvýšen příplatek za noční práci na 25 % průměrného výdělku a snížen příplatek za práci v sobotu a neděli na 5 % průměrného výdělku), platí, že **práce na základě DPČ a DPP „kopíruje“ ujednání obsažené v kolektivní smlouvě a sjednané pravidlo je třeba aplikovat nově i na dohodáře?**

Stanovisko

- Podle Kolegia je formulace v kolektivní smlouvě, že se její část týkající se odměňování (včetně ujednání o jiné výši některých příplatků) vztahuje pouze na zaměstnance v pracovním poměru, důkazem toho, že **zaměstnavatelé s aplikací těchto pravidel na zaměstnance pracující na základě dohod** o pracích konaných mimo pracovní poměr s ohledem na ustanovení § 77 odst. 2 písm. h) ZP, ve znění účinném do 30. 9. 2023, **ani nepočítali** (těmto zaměstnancům zpravidla žádné příplatky poskytovány nebyly, byť není vyloučeno, že tím docházelo k porušení principu rovného zacházení v oblasti odměňování, nebyla-li již odměna z dohody např. sjednána s přihlédnutím k tomu, že zaměstnanci tyto příplatky obecně nepřísluší).
- Po novele zákoníku práce účinné od 1. 10. 2023 **nemůže být žádných pochyb o tom, že i zaměstnanci pracujícímu na základě DPČ nebo DPP vzniká právo mj. na kompenzaci práce v noční době nebo v sobotu a v neděli** (viz doplněné znění ustanovení § 138 ZP). V tomto ohledu **by proto ujednání kolektivní smlouvy měl zaměstnavatel vztáhnout také na zaměstnance konající práci na základě DPČ nebo DPP**, aby bylo zákonu učiněno za dost a byl naplněn princip rovného zacházení.

- Protože zákon umožňuje ve mzdové sféře jak ve vztahu k příplatku za noční práci (viz ustanovení § 116 ZP), tak ve vztahu k příplatku za práci v sobotu a v neděli (viz ustanovení § 118 ZP) **sjednat jinou minimální výši a způsob určení tohoto příplatku**, tedy i pod zákonnou minimální hranici 10 % průměrného výdělku, lze zaměstnavateli za účelem vyloučení pochybností a předcházení případného soudního sporu doporučit, aby v dohodě s odborovou organizací **upravil znění kolektivní smlouvy a z jejího textu bylo jasně patrné, že se zmíněná část** (včetně ujednání o nižší výši příplatku) **vztahuje též na dohodáře.**

14. POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ DOHODÁŘŮM A ROVNÉ ZACHÁZENÍ

- Je možné pro zaměstnance pracující na základě DPČ a DPP **stanovit jinou základní výměru dovolené nebo je vyloučit z poskytování některých benefitů?**

Stanovisko

- Jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů je dle ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) ZP **zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace.** Tomu odpovídá pravidlo obsažené v ustanovení § 16 odst. 1 téhož právního předpisu, dle kterého jsou zaměstnavatelé „povinni zajišťovat **rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty**, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“.
- To, že novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024 v řadě ohledů „sblížila“ právní úpravu pracovního poměru s právní úpravou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, **neznamená, že by před touto novelou nemuseli zaměstnavatelé zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace při případném rozlišování** mezi zaměstnanci v pracovním poměru a dohodáři co do poskytování benefitů **vůbec řešit, stejně jako nepovinnuje zaměstnavatele poskytovat všem zaměstnancům za každou cenu a bez výjimky vždy stejná plnění (stejně pracovní podmínky).**
- Použitá **diferenciace ale musí být postavena na objektivním a obhajitelném důvodu, a nesmí vycházet (buď vůbec, nebo výhradně) z typu pracovněprávního vztahu.** Jinak řečeno, rozlišování mezi zaměstnanci nemůže zaměstnavatel zdůvodňovat toliko tím, že zaměstnanec koná práci na základě DPČ nebo DPP, a že mu benefitní plnění právě proto nepřízná. Typickým příkladem je snaha některých zaměstnavatelů z tzv. mzdové sféry ponechat **zvýšenou výměru dovolené za kalendářní rok v délce např. 5 týdnů jen zaměstnancům v pracovním poměru**, kdežto právo na týž druh dovolené počítat u zaměstnanců konajících práci v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jen ze základní výměry v délce 4 týdnů dle ustanovení § 212 odst. 1 ZP. **Takový postup zaměstnavatele obhajitelný bezpochyby není.**

- Výše uvedené „sblížení“ právní úpravy pracovního poměru s právní úpravou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nutí logicky zaměstnavatele **k větší potřebě zamýšlet se nad nastavením podmínek pro poskytování jednotlivých benefitů, aniž by jimi vyloučili automaticky právě a jen dohodáře.** Takové podmínky mohou spočívat podle povahy toho kterého benefitu např. v určité „čekací době“, v době trvání pracovněprávního vztahu nebo v počtu odpracovaných hodin. Přijatelná je i míra participace zaměstnance na tvorbě finančních prostředků, z nichž jsou posléze benefity poskytovány (např. v případě FKSP nebo sociálního fondu).

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 zákonem požadovaného předstihu (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 „**přihlídnout 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 u něho působícím odborovým organizacím 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 širěji, 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 podloženo 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 zaměstnavatel 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.

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