



moderní HR manager

ČÍSLO 20 | ČERVEN 2023 | 4. ROČNÍK

Seriál o novele ZP: Připravte se na nové informační povinnosti

Velká novela zákoníku práce ukládá zaměstnavatelům řadu nových povinností v oblasti informování zaměstnanců. Jakých konkrétních údajů se budou týkat? V jakých lhůtách je musíte splnit? A proč vám práci neusnadní ani vložení všech informací rovnou do pracovní smlouvy?

Směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách klade velký důraz na seznamování zaměstnanců s podmínkami výkonu práce. Novela proto změní a částečně zpřísní pravidla informování zaměstnanců o obsahu pracovního poměru.

Informace a obsah pracovní smlouvy

Už současné znění § 37 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance v souvislosti se vznikem pracovního poměru o některých právech a povinnostech, pokud tyto údaje neobsahuje už pracovní smlouva. **Informační povinnost zaměstnavatele** se úplně stejně uplatní i v pracovním poměru založeném jmenováním, pro zjednodušení budeme dále v textu odkazovat jen na pracovní smlouvu.

Návaznost obsahu informace na pracovní smlouvu se projevuje v tom, že pokud v ní již jsou uvedené údaje o právech a povinnostech uvedených v § 37 odst. 1 zákoníku práce obsaženy, zaměstnavatel o nich zaměstnance **nijak dále informovat nemusí**. In-

Informační povinnost se týká pouze těch údajů, na které pracovní smlouva nepamatuje.

formační povinnost se týká pouze těch údajů, na které pracovní smlouva nepamatuje.

Lhůta pro splnění informační povinnosti

Současná právní úprava předepisuje zaměstnavateli povinnost seznámit zaměstnance s informacemi o obsahu

pracovního poměru **nejpozději do jednoho měsíce** ode dne vzniku pracovního poměru. Táž lhůta je předepsána i pro případnou informaci o změně některého z těchto údajů.

Novelou zákoníku práce dojde k určitému zpřísnění popsaného pravidla. Informační povinnost související se vznikem pracovního poměru bude muset zaměstnavatel splnit **do sedmi dnů** ode dne vzniku, tedy od sjednaného dne nástupu zaměstnance do práce.

Na skutečné zpřísnění je nutno upozornit v případě změny některého z údajů uvedených v informaci. Po novele bude zaměstnavatel povinen zaměstnance o případné změně informovat **bez zbytečného odkladu**, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato striktní povinnost nebude dopadat na změny právních

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Zaměstnavatelé obvykle postupují tak, že novému zaměstnanci předávají informaci o obsahu pracovního poměru přímo při podpisu pracovní smlouvy. Zaměstnanec tedy vedle svého vyhotovení pracovní smlouvy bezprostředně obdrží i dokument obsahující informace o dalších právech a povinnostech, jež v pracovní smlouvě uvedeny nejsou.

Jde o dobrou praxi, kterou zaměstnavatelům doporučujeme zachovat, případně ji začít uplatňovat. Zkrácení lhůty pro splnění informační povinnosti pak při uvedeném postupu nemusí být chápáno jako jakékoli zpřísnění.

předpisů, kolektivních smluv a vnitřních předpisů.

Další zpřísnění přinese zrušení pravidla, podle kterého zaměstnavatel nemusel plnit informační povinnost vůči zaměstnanci, kterého přijímal na dobu kratší než jeden měsíc. Po novele bude muset být informační povinnost splněna **bez výjimky vždy**.

Výčet údajů, o kterých má být zaměstnanec informován

Novela zákoníku práce výrazně rozšíří údaje, o kterých musí zaměstnavatel zaměstnance při vzniku pracovního poměru informovat (viz rámeček na str. 3).

Nadále bude platit, že ve vztahu k většině údajů bude přípustné, aby zaměstnavatelé svou informační povinnost splnili **odkazem na příslušný právní předpis**, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Tato možnost se bude vztahovat i ke všem v rámci uvedeným novým položkám.

Zůstane tedy na rozhodnutí samotného zaměstnavatele, zda zaměstnanci v informaci o obsahu pracovního poměru například vypíše, jaká jsou pravidla běhu a případného prodloužení délky zkušební doby, nebo pouze odkáže na § 35 a § 333 zákoníku práce, z nichž lze uvedená pravidla dovodit.

Informování v elektronické podobě

Nové znění § 37 odst. 4 bude zahrnovat pravidlo, podle kterého musí být v případě, kdy se informování uskutečňuje v elektronické podobě, informace zaměstnanci přístupná takovým způsobem, aby si ji **mohl uložit a vytisknout**. Zaměstnavatel bude povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.

Toto pravidlo bude možné chápat tak, že potvrzuje přípustnost předání informace o obsahu v elektronické (digitální) podobě. Zaměstnavatelé v případě volby této varianty nebudou muset informaci tisknout, předávat zaměstnanci v listinné podobě a druhé vyhotovení zakládat do osobního spisu. Jestliže zaměstnanci zpřístupní informaci například prostřednictvím intranetu a současně mu umožní, aby si tento dokument mohl stáhnout, uložit na vlastní úložiště nebo sám vytisknout, pak tím svou povinnost splní. Jako doklad o předání informace zaměstnanci může sloužit třeba e-mailová zpráva, kterou zaměstnavatel pošle novému zaměstnanci odkaz na



UPOZORNĚNÍ

Na první pohled by se mohlo zdát, že si zaměstnavatel sníží administrativní zátěž, pokud veškeré zákonem požadované informace vloží přímo do textu pracovní smlouvy a nebude pak již muset zaměstnanci připravovat další zvláštní informační dokument. Zaměstnavatel by takto sice postupovat mohl, je ale nutno upozornit na to, že pracovní smlouva je dvoustranným právním jednáním. Cokoli v ní bylo dohodnuto, může být následně změněno **jen se souhlasem obou stran**.

Informace o obsahu pracovního poměru má naproti tomu povahu jednostranného aktu, o jehož obsahu může zaměstnavatel sám rozhodovat. Dojde-li ke změně, stačí, když o ní zaměstnavatel zaměstnance informuje, a není nutné měnit obsah dohody.

ÚDAJE, O NICHŽ MUSÍ ZAMĚSTNAVATEL ZAMĚSTNANCE INFORMOVAT

Z porovnání se současným stavem vychází, že zaměstnavatelé budou muset nově informovat o:

- době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,
- postupu, který jsou zaměstnavatel a zaměstnanec povinni dodržet při rozvazování pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby,
- odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,
- stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,
- rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
- orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance.

umístění informace o obsahu pracovního poměru v intranetu.

Uplatnění elektronické formy při informování zaměstnance o obsahu pracovního poměru je nutno vnímat jako **možnost, nikoli nutnost**. Z povahy věci plyne, že tato možnost bude využitelná jen u zaměstnanců, kteří mají v souvislosti s výkonem práce běžný a každodenní přístup k výpočetní technice (mají pracovní počítač, přístup do intranetu, pracovní e-mailovou adresu atd.). Zaměstnancům, kteří přístup k počítači běžně nemají, bude muset zaměstnavatel informaci o obsahu pracovního poměru i nadále předávat v listinné podobě.

Informace při vyslání zaměstnance

Nový § 37a zákoníku práce upraví zvláštní informační povinnost zaměstnavatele v souvislosti s vysláním zaměstnance k výkonu práce **na území jiného státu**. První odstavec uvedeného nového paragrafu bude dopadat i na případy, kde bude zaměstnanec vyslán do jiného státu na delší dobu trvající pracovní cestu (informační povinnost se neuplatní, bude-li zaměstnanec vyslán na dobu kratší než čtyři týdny po sobě jdoucí).

Druhý odstavec uvedeného ustanovení se uplatní při vyslání do jiného



ZAMĚŠTNANEC BUDE MUSET BÝT INFORMOVÁN

- o státu, v němž má být práce vykonávána
- předpokládané době tohoto vyslání
- měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat
- peněžitým nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce
- o tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.

UPOZORNĚNÍ

Elektronická forma informování může být pro zaměstnavatele výhodnější i z hlediska plnění povinnosti bezodkladně informovat zaměstnance o případných změnách v údajích, se kterými byl při vzniku pracovního poměru seznámen. Informování s využitím elektronických nástrojů má totiž tu výhodu, že lze i většímu počtu zaměstnanců zpřístupnit informaci rychle a bez větších administrativních nákladů. Lze proto očekávat, že zaměstnavatelé tam, kde to bude odpovídat okolnostem, možnosti informování zaměstnanců s využitím elektronických prostředků využijí.

členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb. O tento případ se rozhodně nejedná vždy, když jede zaměstnanec do jiného státu EU na pracovní cestu. Jde například o situace, kdy zaměstnavatel poskytuje svému zákazníkovi v jiném státu určitou službu a vysílá svého zaměstnance, aby tuto službu jeho jménem poskytl. Typicky se s vysíláním v rámci nadnárodního poskytování služeb setkáváme třeba v oblasti stavebnictví: kdy český zaměstnavatel získá stavební zakázku v jiném státu EU a vysílá své zaměstnance, aby na území tohoto státu vykonávali práci.

Také u této informační povinnosti se uplatní výše popsaná možnost předat zaměstnanci informaci v elektronické podobě.

Informace pro zaměstnance pracující na základě dohod

Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách klade důraz na to, aby byli o podmínkách výkonu práce informováni všichni zaměstnanci. V našich podmínkách to znamená, že budou muset být o obsa-

hu pracovního vztahu informováni i zaměstnanci pracující pro zaměstnavatele v pracovních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Informační povinnost při vzniku pracovního vztahu bude pro dohodáře upravovat nový § 77a zákoníku práce. Půjde o úpravu **obsahově obdobnou** vůči výše popsaným pravidlům informování zaměstnanců při vzniku pracovního poměru. Za stejných podmínek jako v pracovním poměru bude možné i zaměstnance pracující na základě dohody informovat o právech a povinnostech elektronicky.

Další nový § 77b zákoníku práce bude obsahovat informační povinnost pro případ, že bude zaměstnavatel zaměstnance pracující na základě dohod vysílat k výkonu práce na území jiného státu. I zde se bude jednat o úpravu **obsahově totožnou** s pravidly vztahujícími se na pracovní poměr v § 37a zákoníku práce. Pouze z legislativně technických důvodů rozhodl zákonodárce o tom, že budou informovat samostatné paragrafy.



JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

V TĚCHTO PŘÍPADECH BUDE MUSET ZAMĚŠTNAVATEL INFORMOVAT

- **odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu**
- **podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním**
- **odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem.**



Pro zaměstnavatele: Jak novela zákoníku práce zatočí s dosavadní praxí

ŽIVÉ VYSÍLÁNÍ
6. 6. 2023
9–13 HODIN

Pracovní právo se již brzy otřese v základech: přichází novela zákoníku práce a s ní nejzásadnější změny za poslední roky! Už teď se musíte začít připravovat, protože zavést je všechny během pouhých pár dní rozhodně nestihnete. Víte, že musíte radikálně změnit postupy v elektronickém doručování? Jak budete dohodářům nově počítat dovolenou? Vůči komu máte nové informační povinnosti a čeho se týkají? Změn je mnoho a vy je musíte všechny znát.

PROGRAM:

ZÁSADNÍ ZMĚNY U DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR:

- Rozvrhování a evidence pracovní doby
- Příplatky, volno při překážkách v práci, povinnost poskytovat dovolenou od roku 2024.

SLAĐOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA:

- Změny u žádosti o čerpání rodičovské dovolené,
- Kdo má nově právo na odůvodněnou odpověď a jak musí vypadat.

NOVÁ INFORMAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE:

- Komu musíte poskytovat informace o obsahu pracovního poměru, a jak je archivovat a doložit jejich poskytnutí,
- Zvláštní informační povinnosti při vyslání k výkonu práce zaměstnance do jiného státu

ROZŠÍŘENÍ ELEKTRONICKÉHO DORUČOVÁNÍ:

- Digitalizace pracovněprávních vztahů: doručování písemnosti do vlastních rukou při použití sítě nebo služby elektronických komunikací, možnost a důsledky právního jednání v elektronické formě

ZMĚNY U PRÁCE NA DÁLKU:

- Úprava dohod o práci na dálku,
- Komu a kolik zaplatíte v rámci nových náhrad nákladů spojených s prací na dálku

Cena: 5 890 Kč bez DPH

SUPER LAST CALL SLEVA 1000 Kč

pro všechny čtenáře Moderního HR Managera!
Stačí při objednávce zadat kód: **ctenarHRB**.

OBJEDNAT



Propouštění zaměstnance pro nadbytečnost: Jak dodržet přísná pravidla

Víte, jaké důvody pro výpověď se v praxi (ne)schovávají za zákonný pojem nadbytečnost? Co je na výpovědi pro nadbytečnost rizikové a jaké jsou podmínky pro její udělení? Kdy splňujete všechny nezbytné okolnosti pro uskutečnění organizační změny ve firmě? A na co si musíte dát u propouštění zaměstnance pro nadbytečnost největší pozor?

Výpověď z důvodu **nadbytečnosti v důsledku organizační změny zaměstnavatele** je konkrétně upravena v ustanovení § 52 c) zákoníku práce. Podle něj může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, „*stane-li se nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách*“. Aby tedy byla výpověď pro nadbytečnost platná, musí padnout rozhodnutí o organizační změně (která následně musí být provedena) a důsledkem takové změny musí být nadbytečnost zaměstnance. Mezi nadbytečností zaměstnance a organizační změnou pak musí vždy existovat příčinná souvislost.

Jak načasovat výpověď pro nadbytečnost?

Organizační změna může mít podobu změny úkolů zaměstnavatele nebo technického vybavení, kvůli níž dojde ke zrušení **konkrétní pracovní pozice** (a případnému vzniku pozice nové). Patří sem i rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců pro zvýšení efektivity, kdy se práce dosud vykonávaná jedním člověkem rozdělí mezi ostatní.

Tento výčet není konečný. Zásadně ovšem platí, že výsledkem organizační změny musí být stav, kdy práce propouštěného zaměstnance už není třeba. **Rozhodnutí o organizační změně** přitom zaměstnavatel není povinen vyhlášovat ani oznamovat. Propouštěný se o něm může dozvědět až v samotné (písemné) výpovědi, ve které má zaměstnavatel povinnost specifikovat, o jakou organizační změnu se jedná, kdy k ní došlo či má dojít a proč se v jejím důsledku stal zaměstnanec nadbytečným. Připomeňme, že výpovědní doba musí být vždy nejméně dvouměsíční a počíná běžet od první

Zaměstnavatel není povinen rozhodnutí o organizační změně vyhlášovat ani oznamovat.

ho dne měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnanci.

Výpověď lze dát i v době, kdy je zaměstnanec stále ještě potřebným, nicméně se již ví, že k určitému datu se kvůli chystané organizační změně stane nadbytečným. Výpověď nesmí být předčasná ani nelze jakkoli zkrátit zákonnou výpovědní dobu. Dle soudní praxe smí dát zaměstnavatel výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní

poměr skončil nejdříve k pracovnímu dni předcházejícímu, v němž **nastává účinnost přijatých organizačních změn**. Skončení pracovního poměru před faktickou realizací organizační změny by bylo neplatné (více viz rámeček na str. 6). I kdybyste jako zaměstnavatel už neměli pro zaměstnance ve výpovědní době práci, museli byste mu platit **náhradu mzdy až do skončení pracovního poměru**.

Skutečně jde o „organizační změnu“?

Nadbytečnost bývá v praxi často chápána jako univerzální výpovědní důvod, díky němuž může zaměstnavatel zastít jiný (například osobní) důvod a „nepohodlného“ zaměstnance se zbavit. Jenže pozor – výpověď pro nadbytečnost nelze použít, pokud reálně k žádné organizační změně nedochází. Kdybyste organizační změnu pouze „fingovali“ (nebo by nebyly dodrženy jiné podmínky výpovědi), připravte se na to, že propuštěný zaměstnanec se bude proti výpovědi bránit: Je oprávněn do dvou měsíců od skončení pracovního poměru **podat žalobu na neplatnost výpovědi** k příslušnému soudu. A vy jako zaměstnavatel byste museli prokázat, že podmínky výpovědi pro nad-



bytečnost byly splněny. Kdyby soud rozhodl o její neplatnosti, čeká vás doplacení náhrady mzdy zaměstnanci a povinnost jej nadále zaměstnávat. Zároveň by vám však musel vrátit uhrazené odstupné, jelikož by se jednalo o bezdůvodné obohacení.

Žaloby na neplatnost výpovědi přitom nejsou vůbec ojedinělé. Důvodem žaloby může být třeba situace, kdy zaměstnavatel propustí zaměstnance v důsledku organizační změny spočívající ve „zrušení pracovního místa A za současného vytvoření pra-

covního místa B“, ale reálně půjde pouze o přejmenování pozice a fakticky se o vytvoření nového místa jednat nebude. Aby totiž byla výpověď platná, musí se nově vytvořená pozice od té rušené **podstatným způsobem lišit**.

Příkladem můžeme uvést spor nedávno rozhodovaný Nejvyšším soudem. Zaměstnankyně vykonávala sjednaný druh práce „ředitel pobočky“. Vzhledem k tomu, že vnitropodnikové rozhodnutí pracovní pozici ředitele pobočky zrušilo, dostala výpověď pro

nadbytečnost. Na první pohled jde o zcela opodstatněný krok. Jenže podstata organizační změny spočívala v přeměně stávající pobočky vyšší úrovně řízení na pobočku nižší úrovně řízení, v jejímž důsledku **odpadla jen část pracovní náplně** propuštěné zaměstnankyně. A posléze tam nastoupila jiná dáma vykonávající práci ředitele pobočky nižší úrovně řízení. Propuštěná se tedy výpovědi bránila soudní cestou, přičemž namítala, že ve skutečnosti ke zrušení jejího pracovního místa nedošlo. Považovala za zcela evidentní, že firma její práci nadále potřebuje – přestože už nebyly nutné všechny činnosti vykonávané na pobočce vyšší úrovně řízení.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PŘED FAKTICKOU REALIZACÍ ORGANIZAČNÍ ZMĚNY

Jako **příklad** uveďme chystanou organizační změnu spočívající v nákupu nového stroje, který nahradí jednoho ze zaměstnanců a hodláte jej nasadit do provozu od 1. 9. 2023. Daný zaměstnanec může dostat výpověď již v průběhu června, aby výpovědní doba běžela v červenci a srpnu a pracovní poměr skončil 31. 8. 2023. I kdyby měl stroj fungovat už od 15. 8., zaměstnanec smí dostat výpověď také teprve v červnu a pracovní poměr skončí taktéž až 31. 8. 2023. Zaměstnanec by v druhé polovině srpna sice nebyl vzhledem k novému stroji potřebný, nicméně zaměstnavatel by ho musel zaměstnávat až do konce srpna (a platit mu náhradu mzdy, pokud by pro něj již práci neměl). Kdyby totiž výpověď dostal už v květnu, pracovní poměr by skončil posledním červencovým dnem. První dva týdny v srpnu (před zavedením stroje) by tak zaměstnanec nebyl nadbytečným a výpověď by byla neplatná.

Zrušení a následné obnovení místa

Nejvyšší soud dal propuštěné zaměstnankyni za pravdu a vyslovil závěr, že nadbytečnost zaměstnance nelze spojovat s takovou organizační změnou, v jejímž důsledku sice není dále potřebný dosavadní výkon pracovních činností zaměstnance, avšak zaměstnavatel může zaměstnanci přidělovat **jinou práci v rámci sjednaného druhu práce**. Zaměstnavatel totiž nemá

povinnost využít v celém rozsahu druh práce sjednaný v pracovní smlouvě.

K žalobám na neplatnost výpovědi mnohdy dochází také v případech, kdy zaměstnavatel pracovní místo zruší, nicméně později své rozhodnutí o organizační změně **přehodnotí a pozici obnoví**. Zákon v takovém případě nevyžaduje, aby danou pozici nabídl propuštěnému zaměstnanci (jakkoli se to může jevit logické). Je ovšem třeba myslet na to, že propuštěný by „obnovu“ zrušeného pracovního místa mohl vnímat jako předstírání organizační změny a následně zpochybnit platnost výpovědi. Takovou situaci navíc soudy většinou posuzují jako důkaz o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu. Pro zrušení i následné obnovení pracovní pozice by tak zaměstnavatel vždy měl mít **prokazatelné důvody** a k opětovnému otevření pozice by nemělo dojít dříve, než uplyne lhůta pro zpochybnění platnosti výpovědi zaměstnancem.

Má-li zaměstnavatel **více zaměstnanců pracujících na stejné pozici** a z důvodu organizační změny se musí

A CO ODSUPNÉ?

S výpovědí pro nadbytečnost je spojeno placení odstupného. Jestliže zaměstnanec dostane výpověď pro některý z organizačních důvodů, náleží mu odstupné ve výši podle délky trvání pracovního poměru. Jestliže pracovní poměr trval méně než rok, bude se jednat o jednonásobek průměrného výdělku. Pokud u vás daná osoba pracovala jeden až dva roky, náleží jí odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku. V případě pracovního poměru delšího než dva roky musíte zaměstnanci vyplatit trojnásobek průměrného výdělku.

zbavit pouze jednoho z nich, má při propouštění **volnou ruku**. V tomto směru není soud oprávněn rozhodnutím zaměstnavatele přezkoumávat.

Skončení pracovního poměru před faktickou realizací organizační změny by bylo neplatné.

Dodejme, že organizační změna může mít i následující podobu: Z pracovního místa na plný úvazek se stane **místo na zkrácený úvazek** (při zachování stejného druhu práce). Tehdy zaměstnavatel výpověď pro nadbytečnost dát může, případně má možnost nabídnout zaměstnanci do-

hodu o změně pracovní smlouvy s kratším rozsahem úvazku. Na druhou stranu, kdyby se pracovní místo na zkrácený pracovní úvazek mělo rozšiřovat na plný, není zaměstnavatel oprávněn výpověď pro nadbytečnost zaměstnanci dát. Musí ho i nadále zaměstnávat na zkrácený úvazek a pro zbylý rozsah práce si případně přibrat další osobu.

Na co musíte pamatovat

Je zřejmé, že i pro na první pohled „banální“ výpověď pro nadbytečnost zaměstnance v důsledku organizační změny existuje **mnoho pravidel**. Pamatujte zejména na to, že propustit zaměstnance pro nadbytečnost lze pouze v případě, kdy se stane nepotřebným v důsledku skutečně prováděné (nefingované) organizační změny. Výpověď lze dát v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil nejdříve k pracovnímu dni předcházejícímu dni, v němž nastává účinnost organizační změny. Pokud by měla organizační změna spočívat ve zrušení pracovního místa a vytvoření jiného, je nutné, aby se nová pracovní pozice podstatným způsobem lišila od té zrušené. A kdybyste se později rozhodli zrušené místo obnovit, vyčkejte raději dva měsíce od skončení pracovního poměru, než uplyne lhůta pro podání žaloby na neplatnost výpovědi. ●●●

Mgr. Kateřina Výborová
Advokátní kancelář Škára & Partners
www.akskara.cz



Evidence pracovní doby – část II: Zásadní změny podle judikatury a nových pravidel EU

Zaměstnavatelé, dejte pozor. U evidence pracovní doby se roztrhl pytel se změnami a mnoho věcí je jinak, než bylo dřív. Kdy se na evidenci pracovní doby uplatní pravidla zákoníku práce a které situace spadají do zákonných výjimek? Jak se zpřísní povinnosti zaměstnavatele u rozvrhování pracovní doby? A jaké dopady na počítání povinné doby odpočinku má revoluční rozhodnutí Soudního dvora EU?

Požadavky stanovené zákoníkem práce na evidenci pracovní doby se dle současné právní úpravy uplatní **pouze pro pracovní poměr**. Na vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) se vztahuje právní úprava platná pro pracovní poměr, avšak se zákonem určenými výjimkami. Pro výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se neuplatní právní úprava pracovní doby a doby odpočinku a s tím související náležitosti, výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Zaměstnancům pracujícím na základě těchto dohod zaměstnavatel pracovní dobu nerozvrhuje ani jim neurčuje povinné přestávky v práci. Mohl by se s nimi však dohodnout na určitém časovém vymezení výkonu práce.

V souvislosti s výkonem práce na základě dohod se proto neuplatní ani povinnost evidence údajů požadovaná zákoníkem práce v § 96 pro pracovní poměr.

Je však dobře známo, že u dohod je nutno **dbát základních zákonných omezení** – výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracov-

ní poměr je vymezen přípustným počtem hodin. U dohod o provedení práce může být práce konána maximálně do 300 hodin ročně (a to v součtu pro všechny dohody o provedení práce mezi stejným zaměstnavatelem a zaměstnancem), u dohody o pracovní činnosti nesmí výkon práce přesáhnout jednu polovinu stanovené týden-

Požadavky stanovené zákoníkem práce na evidenci pracovní doby se uplatní pouze pro pracovní poměr.

ní pracovní doby. Pro obě dohody dále platí, že výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Pro základní přehled o dodržování těchto náležitostí by proto měla být pro výkon práce na základě dohod vedena základní evidence začátku a konce výkonu práce v jednotlivých dnech, tedy odpracovaná doba.

Nové směrnice EU ve vztahu k pracovní době a jejímu rozvrhování

Změnu do této právní úpravy přináší nové směrnice EU a jejich povinná implementace do českého právního řádu představovaná připravovanou novelou zákoníku práce. Směrnice

Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii ukládá členským státům povinnost zajistit větší transparentnost a předvídatelnost v překerních pracovních vztazích založených dohodami o pracovní činnosti a dohodami o provedení práce, tak, že „se z nich stanou pracovní režimy zcela nebo převážně předvídatelné“. Připravovaná novela zákoníku práce tak v návrhu nově stanoví, že při výkonu

práce na základě DPP a DPČ je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději tři dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Vedle toho navrhuje další změny vztahů z DPP a DPČ, jako zavedení práva na dovolenou, na některé příplatky, odstranění výjimky z aplikace právní úpravy pracovní doby a dob odpočinku a další. Tím by nová právní úprava také přinesla povinnost vedení evidence pracovní doby u DPP a DPČ

v plném rozsahu současné právní úpravy dle § 96 ZP. Otázkou však zůstává, zda takto navrhovaná nová právní úprava skutečně zvýší předvídatelnost těchto vztahů pro zaměstnance a zda tímto řádně transponuje požadavky směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách, nebo pouze přináší zvýšenou administrativní zátěž pro zaměstnavatele.

Nová úprava dle připravované novely zákoníku práce se odrazí i v nové úpravě přestupků, resp. správních deliktů na úseku evidence pracovní doby.

Jak rozhoduje Soudní dvůr EU

Právní úprava pracovní doby a evidence práce v České republice vychází z evropské směrnice k úpravě pracovní doby č. **2003/88/ES** ze 4. 11. 2003.

V praxi se v některých případech mohou objevit různá výkladová stanoviska při aplikaci jednotlivých ustanovení směrnice či obecně závazných právních předpisů. Konečná rozhodnutí v takových případech přísluší soudům. Pro ČR jako členský stát EU jsou potom důležitá také rozhodnutí Soudního dvora EU (dále jen SDEU).

Poměrně velký rozruch a mediální pozornost vyvolal rozsudek SDEU (velkého senátu) ve věci C-55/18 ze 14. 5. 2019. Hlavním závěrem tohoto rozsudku SDEU je rozhodnutí, že je povinností každého členského státu a každého zaměstnavatele v členských státech EU **zavést systém umožňující měřit délku denní pracovní doby skutečně odpracované každým zaměstnancem**.

Rozhodnutí SDEU jsou závazná pro všechny členské státy. Uvedený judikát do českého právního prostředí nevnesl žádné zásadní změny, protože český zákoník práce výslovně stanoví povinnost zaměstnavatelů evidovat pracovní dobu, její začátek a konec, začátek a konec práce přesčas, noční práce, výkonu práce v době pracovní pohotovosti, „držení“ pracovní pohotovosti a další skutečnosti. Podle striktních výkladů uvedeného rozhodnutí SDEU by



mohl být z pohledu české právní úpravy snad pouze určitý rozpor u výkonu práce na home office u režimu, kde si zaměstnanec práci rozvrhuje sám, a proto se u tohoto výkonu práce neuplatní striktní povinnost přesné evidence práce přesčas, výkonu práce ve svátek, které se zaměstnanci na home office nehradí. Podle těchto výkladů by měla být dále evidována jako výkon práce rovněž jakákoliv pracovní „činnost“ zaměstnance například při vyřizování pracovních emailů nebo služebních telefonátů o víkendu, v době pracovního volna (mimo pracovní pohotovost) a podobně.

Mnohem významnějším z pohledu českého práva je možné označit rozsudek SDEU ze dne 11. 4. 2019 ve věci C-254/18. Uvedeným rozhodnutím dochází k zásadní změně výkladu vyrovnávacího období, respektive možnosti nastavení a posuzování délky tohoto vyrovnávacího období. Vyrovnávací období je rozhodné pro sledování limitů práce přesčas nebo průměrné týdenní pracovní doby u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Podle české právní úpravy (a v souladu s evropskou směrnicí) může vyrovnávací období činit až 26 týdnů, přičemž jen kolektivní smlouva (tj. tam, kde u zaměstnavatele působí odbory) může toto období prodloužit až na 52 týdnů. Tato vyrovnávací období se u nás vykládají jako pevná, takže zaměstnavatelé určují přípustné limity v rámci

celého vyrovnávacího období. Soudní dvůr EU však v předmětném rozsudku stanovil, že v průběhu jakéhokoliv, respektive každého období týdne (sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů) v rámci nastaveného vyrovnávacího období je nutné zajistit, aby byla dodržena průměrná týdenní pracovní doba v délce maximálně 48 hodin.

Nastavení vyrovnávacího období by tak v podstatě ztratilo smysl. Pro zaměstnavatele pak v praxi znamená vážné provozní komplikace, zejména u provozů s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby a zaměstnavatelů s kontem pracovní doby, a také značnou administrativní zátěž.

V předmětné věci jde o rozhodnutí ve francouzském případě, avšak rozsudkem by se měly řídit i české soudy. Bude tedy zajímavé sledovat, jak s tímto rozhodnutím naloží kontrolní orgány a soudy v ČR v praktické aplikaci, případně samotný Soudní dvůr EU, a zda tento přísný výklad sám v budoucnu nepřehodnotí.

Zcela zásadním je **nový rozsudek SDEU z března 2023** k výkladu doby odpočinku podle směrnice k úpravě pracovní doby č. 2003/88/ES z 4. 11. 2003. Z uvedeného rozsudku vyplývá, že česká právní úprava dle zákoníku práce vychází z jiného (nesprávného) výkladu určování délky nepřetržitých odpočinků a tato úprava je vlastně u nepřetržitého odpočinku v týdnu

v českém právním prostředí oproti evropské směrnici přísnější, a zaměstnavatelé ji tak určují a počítají nesprávně oproti evropské právní úpravě směrnici č. 2003/88/ES.

Z pohledu českého právního prostředí tento rozsudek přináší (pro nás) revoluční výklad pojmů nepřetržitý odpočinek v týdnu a nepřetržitý denní odpočinek, tedy nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny. Z pohledu případného souběhu nepřetržitého odpočinku v týdnu a nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny tento rozsudek uvádí, že právo na denní odpočinek a právo na týdenní odpočinek jsou dvě samostatná práva a je třeba zaručit zaměstnancům skutečné využití každého z nich. Z toho pak dle SDEU vyplývá, že doba denního odpočinku se přičítá nikoli k 24 hodinám odpočinku za účelem vytvoření celkové týdenní doby odpočinku (nepřetržitý odpočinek v týdnu) v délce nejméně 35 hodin, ale přičítá se k samostatnému a oddělenému nepřetržitému odpočinku v týdnu, jehož minimální délka tak není 35 hodin (jak stanoví český zákoník práce), ale tento odpočinek musí činit nejméně 24 hodin.

V předmětném rozsudku SDEU vykládá, že pokud vnitrostátní předpisy jednotlivých členských států stanoví týdenní dobu odpočinku delší než 24 po sobě jdoucích hodin, měl by být zaměstnanci kromě této delší doby poskytnut ještě denní odpočinek.

Tento denní odpočinek – nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny (který má být dle projednávané novely zákoníku práce přejmenován na nepřetržitý denní odpočinek) – musí dle SDEU následovat bezprostředně po pracovní době, respektive po odpracovan



vané směně. Bezprostředně po odpracované směně musí mít zaměstnanec právo na dobu denního odpočinku, a to nezávisle na tom, zda po této době odpočinku bude následovat pracovní doba, či nikoli. Pokud má být zaměstnanci zároveň poskytnuta i doba týdenního odpočinku, může tato doba začít běžet až poté, co zaměstnanec vyčerpá denní odpočinek.

Je-li tedy zaměstnanci poskytnuta týdenní doba odpočinku, má tento zaměstnanec rovněž právo na dobu denního odpočinku a teprve po ní čerpá týdenní dobu odpočinku.

Česká právní úprava tedy (na základě nesprávného výkladu) oproti evropské směrnici stanoví delší dobu týdenního odpočinku, když v rámci stanovení týdenního odpočinku zahrнула do jeho rozsahu i denní odpočinek a určuje minimální délku nepřetržitého odpočinku v týdnu v rozsahu 35 hodin (tj. součet minimálního denního odpočinku 11 hodin dle článku 3 směrnice o pracovní době a minimálního týdenního odpočinku 24 hodin dle článku 5 směrnice o pracovní

době). SDEU však dochází k závěru, že tato úvaha je chybná.

Zaměstnanci mají vedle minimálního týdenního odpočinku v rozsahu alespoň 24 hodin vždy právo i na denní odpočinek. Pokud dojde k souběhu denního a týdenního odpočinku, musí být poskytnuty oba, a to postupně tak, že nepřetržitý denní odpočinek je poskytován jako první. Podle české právní úpravy, ve světle uvedeného rozsudku SDEU, by tak musel být týdně poskytnut odpočinek nejméně 46 hodin po sobě jdoucích (11 hodin denní odpočinek = nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny + 35 hodin nepřetržitý odpočinek v týdnu). I při využití maximálního krácení odpočinků ze zákonných důvodů by to poté bylo minimálně 32 hodin po sobě jdoucích (8 + 24 hodin). Pro většinu českých zaměstnavatelů tak bude aplikace závěrů předmětného rozsudku SDEU v praxi značně obtížná.



JUDr. Marilla Kokešová
advokátka