



Efektivní zapojení odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání při eliminaci negativních dopadů ekonomické krize na sociální smír

Zpracoval: JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Praha 2024

Studie byla zpracována v rámci projektu ASO „Rizika dopadů ekonomické krize na sociální smír z pohledu zaměstnanců kritická místa a možnosti řešení v rámci kolektivního vyjednávání“ (příspěvek na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu).

Obsah

1. Úvod: obsah studie a hlavní cíle	4
2. Rozvazování pracovního poměru (ochrana zaměstnanosti)	8
2.1. Výsledky průzkumu – kolektivní vyjednávání v době ekonomické stagnace	9
2.2. Úprava rozvazování pracovního poměru vzhledem k dopadům ekonomické krize 11	
2.2.1. Uplatnění organizačních důvodů výpovědi – zrušení části zaměstnavatele, přemístění zaměstnavatele a nadbytečnost zaměstnance.....	11
2.2.1.1. Zrušení a přemístění zaměstnavatele či jeho části	15
2.2.1.2. Nadbytečnost zaměstnance.....	18
2.2.2. Odstupné	22
2.2.3. Hromadné propouštění	24
2.2.4. Projednání a spolurozhodování odborové organizace	28
2.3. Zapojení odborových organizací, doporučení a výzvy pro kolektivní vyjednávání 31	
2.3.1. Kritéria pro výběr nadbytečných zaměstnanců.....	33
2.3.2. Projednávání hromadného propouštění a výpovědí.....	34
2.3.3. Zvýšené odstupné	35
3. Spravedlivé odměňování	37
3.1. Výsledky průzkumu zaměřeného na důstojnou práci	38
3.2. Ústavní a mezinárodněprávní východiska – právo na spravedlivou odměnu	40
3.3. Právní úprava odměňování a její očekávaný vývoj v následujícím období.....	45
3.3.1. Určování výše mzdy – mzdový výměr vs. sjednání výše mzdy	45
3.3.2. Minimální a zaručená mzda	48
3.3.3. Připravovaná transpozice směrnice o minimálních mzdách	51
3.3.4. Kritéria pro odměňování a rovné zacházení	54
3.3.5. Směrnice o transparentním odměňování a její očekávaná transpozice	57
3.4. Zapojení odborových organizací, doporučení a výzvy pro kolektivní vyjednávání 59	
3.4.1. Povinnost vést kolektivní vyjednávání a poskytovat součinnost	59
3.4.2. Důsledky možného zrušení zaručené mzdy pro kolektivní vyjednávání.....	61
3.4.3. Systém odměňování a kolektivní vyjednávání.....	62
4. Flexibilní formy zaměstnávání.....	64
4.1. Průzkumy věnované flexibilním formám zaměstnání	69
4.2. Právní úprava práce na dálku	72
4.2.1. Zavádění práce na dálku a žádost specifických skupin zaměstnanců.....	73
4.2.2. Rozvázání závazku z dohody o práci na dálku.....	75
4.2.3. Úprava podmínek výkonu práce na dálku (obecně).....	75
4.2.4. Rozvrhování pracovní doby a rozsah vykonávané práce.....	77
4.2.5. Náhrada nákladů spojených s prací na dálku.....	80

4.2.6. Náhrada za opotřebení vlastního vybavení zaměstnance	83
4.3. Zapojení odborových organizací, doporučení a výzvy pro kolektivní vyjednávání	84
4.3.1. Zavádění práce na dálku se zohledněním situace zaměstnanců	85
4.3.2. Rozsah pracovní doby a právo na odpojení	86
4.3.3. Hrazení nákladů souvisejících s prací na dálku.....	88
5. Závěr.....	90
Seznam zdrojů.....	92

1. Úvod: obsah studie a hlavní cíle

Tuzemský i zahraniční trh práce je v poslední době ovlivňován celou řadou faktorů s potenciálně zásadním dopadem na sociální smír a fungování pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zmínit lze např. ekonomickou krizi či trvajícím válečným konfliktem na Ukrajině, spojený s přílivem uprchlíků a dalšími přímo či nepřímo souvisejícími jevy, mezi něž patří také nárůst cen energií a vysoká inflace, jež znehodnocují výdělky zaměstnanců a zesilují tendence zaměstnavatelů k hledání úspor rovněž v oblasti personálních a provozních nákladů. Zásadní je také dynamický rozvoj technologií, který ohrožuje pracovní uplatnitelnost některých skupin zaměstnanců a ovlivňuje podobu vztahů vytvářených na pracovištích, či stále doznívající důsledky pandemie nemoci COVID-19, jež výrazným způsobem ovlivnila celou ekonomiku, poznamenala procesy probíhající na trhu práce a zásadně dopadla na obsah existujících pracovněprávních vztahů.

Zmíněné jevy mohou vést k výrazné destabilizaci vztahů na pracovištích, obzvláště pokud na ně zaměstnavatelé reagují přijímáním opatření, která negativně dopadají na větší skupiny zaměstnanců – může jít např. o organizační změny vedoucí k hromadnému propouštění či k zásadním změnám v povaze vykonávané práce, o úsporná opatření na poli odměňování, jako je zmrazení růstu mezd či dokonce jejich snižování, nebo o příklon k využívání flexibilních forem zaměstnání skýtajících vyšší míru autonomie, ale i nižší úroveň ochrany zaměstnance (práce na dálku, agenturní zaměstnávání, vztahy z dohod o provedení práce či z dohod o pracovní činnosti atd.).

Ohled přitom musí být brán také na četné přijaté a chystané změny pracovněprávní regulace s potenciálním negativním dopadem do právního postavení zaměstnanců. Zde lze v první řadě poukázat na chystané zrušení institutu zaručené mzdy pro zaměstnance ve mzdové sféře či na (zatím naštěstí jen diskutované) zavedení oprávnění zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr výpovědí bez uvedení důvodu.

To vše naznačuje rozsah výzev, jimž v poslední době čelí nejen samotní zaměstnanci, ale také jejich kolektivní zástupci na čele s odborovými

organizacemi, které v rámci snahy o zachování sociálního smíru, zajištění odpovídajících pracovních podmínek a ochranu práv zaměstnanců musejí často vyvíjet mnohem vyšší úsilí než dosud, na což v řadě případů nejsou personálně, finančně a jinak vybavené. Zohlednit je přitom třeba také značnou dynamičnost a nepřehlednost vývoje relevantních okolností (na poli aplikovaných technologií, právní regulace atd.), jež navyšuje úroveň znalostí a dovedností požadovanou pro kvalitní reprezentaci zaměstnanců.

Cílem studie je analyzovat postoje zaměstnanců vyplývající z dostupných průzkumů, na jejich základě vytyčit a rozebrat vybrané oblasti právní úpravy, které jsou v kontextu problematiky dopadů ekonomické krize na pracovněprávní vztahy důležité, a posléze s oporou provedené analýzy formulovat doporučení pro zapojení odborových organizací a opatření v rámci kolektivního vyjednávání, jež můžou eliminovat či zmiřovat dané negativní dopady a přispívat k zachování sociálního smíru.

Tematicky je studie zaměřena na tři oblasti, tedy na problematiku rozvazování pracovního poměru v souvislosti se zaměstnavatelem přijímanými organizačními změnami, na materii spravedlivého odměňování zaměstnanců a na aplikaci flexibilních forem zaměstnání, zejména práce na dálku. Nechybí přitom zohlednění recentního vývoje právní úpravy, a to jak na tuzemské úrovni, tak na úrovni Evropské unie.

V první části se studie věnuje problematice ukončování pracovních poměrů z organizačních důvodů na straně zaměstnavatelů a dalším souvisejícím otázkám, jako je hromadné propouštění či odstupné. Po úvodní pasáži následuje rozbor výsledků dostupných průzkumů mezi zaměstnanci, jež potvrzují důležitost problematiky rozvazování pracovního poměru a ochrany zaměstnanosti (udržení pracovních míst) z hlediska zacílení činnosti odborových organizací. Dále je představena analýza relevantní právní úpravy obsažené zejména v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „zákoník práce“). Pozornost je věnována regulaci aplikace organizačních důvodů rozvázání pracovního poměru (zejména zrušení zaměstnavatele nebo jeho části a nadbytečnost zaměstnance), hromadného propouštění, poskytování odstupného či spolupůsobení odborové organizace – např. projednání výpovědi

z pracovního poměru určené zaměstnanci. Na základě provedené analýzy jsou pak formulována doporučení pro zapojení odborových organizací, např. pokud jde o ovlivňování postupů zaměstnavatelů při výběru nadbytečných zaměstnanců pro propouštění či na poli poskytování odstupného.

Druhá část práce je zaměřena na materií, která je v kontextu ekonomické krize a na ní navazujících úsporných opatření zaměstnavatelů často velmi problematická, tedy na zajišťování spravedlivého odměňování zaměstnanců. Po úvodním výkladu, který akcentuje důležitost dané problematiky (i s ohledem na vývoj právní úpravy v České republice a v Evropské unie), následuje rozbor výsledků průzkumů mezi zaměstnanci, jež vypovídají o tom, jak citlivou oblast z pohledu zaměstnanců odměňování představuje, a současně ilustrují to, že v důsledku kombinace vysoké inflace a relativně nízkého nárůstu mezd došlo v posledních letech v České republice k propadu reálné výše mezd. Další pasáž textu je věnována rozboru stěžejních aspektů právní úpravy související s rozebíranou materií. Nejdříve jsou zde představeny ústavní a mezinárodněprávní východiska úpravy spravedlivého odměňování, následované analýzou právní regulace odměňování a jejího očekávaného vývoje v následujícím období, zejména v oblastech pravidel pro určování výše mzdy, ochrany nepodkročitelné výše mzdy (minimální a zaručená mzda) a zajištění rovného zacházení při odměňování zaměstnanců. Připravované změny právní úpravy jsou analyzovány rovněž z pohledu požadavků relevantních směrnic Evropské unie. Poslední část kapitoly je věnována zapojení odborových organizací, jakož i doporučením a výzvám pro kolektivní vyjednávání, např. v kontextu možného zrušení zaručené mzdy či spolupůsobení odborových organizací při vytváření systémů odměňování u zaměstnavatelů.

Třetí část je věnována flexibilním formám zaměstnání, jejichž uplatnění může být v souvislosti s tématem studie vnímáno rovněž jako opatření snižující náklady na straně zaměstnavatelů a zvyšující efektivitu práce zaměstnanců. S přihlédnutím k výsledkům dostupných průzkumů je rozbor zaměřen zejména na institut práce na dálku, a to předně z pohledu rizik spojených s tímto způsobem organizace pracovního procesu na straně zaměstnanců. Úvodní pasáž práce je věnována představení flexibilních forem zaměstnání a základů jejich regulace na úrovni

České republiky a Evropské unie, vč. recentního vývoje. Dále jsou rozebrány výsledky dostupných průzkumů mezi zaměstnanci, z nichž mezi jinými vyplývá důležitost dané problematiky jakožto žádané priority kolektivního vyjednávání, tak i popularita využití mobilní práce (práce na dálku). Následuje pasáž věnovaná rozboru relevantních částí právní úpravy práce na dálku se zohledněním změn zavedených v roce 2023, z něhož pak vycházejí formulována doporučení pro kolektivní vyjednávání, zejména v oblasti zavádění práce na dálku, předcházení přetěžování zaměstnanců a zajištění úhrady výdajů vynakládaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

2. Rozvazování pracovního poměru (ochrana zaměstnanosti)

Jako již bylo výše zmíněno, situace na českém trhu práce je aktuálně ovlivňována celou řadou faktorů, které souvisejí rovněž s ekonomickou krizí a které se projevují mezi jinými zvýšeným úsilím některých zaměstnavatelů o snižování stavů zaměstnanců. Poměrně často zaměstnavatelé v poslední době přistupují také k hromadnému propouštění – např. jen v březnu 2024 nahlásilo krajským pobočkám Úřadu práce dle jimi sdělených informací 24 zaměstnavatelů hromadné propouštění, které se týkalo celkem 772 zaměstnanců¹.

Dále je třeba zmínit a reflektovat také vývoj podoby právní úpravy rozvazování pracovního poměru v zákoníku práce, která v současné době čelí tlakům usilujícím o snížení úrovně právní ochrany zaměstnanců a zvýšení flexibility dané úpravy (zejména na straně zaměstnavatelů). Konkrétní řešení již byla představena v rámci návrhu tzv. „flexinovele zákoníku práce“, jenž byl připraven Ministerstvem práce a sociálních věcí a v době zpracování této studie byl ve fázi ukončení připomínkového řízení (dále jako „návrh flexinovele zákoníku práce“)². Daný návrh cílí např. na změnu pravidel pro počítání výpovědní doby (obecně na její zkrácení), na zavedení kratší výpovědní doby u některých výpovědních důvodů či na prodloužení lhůt pro rozvázání pracovního poměru při porušení povinností zaměstnancem. Široce diskutováno je také zavedení práva zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr zaměstnance výpovědí bez uvedení důvodů, které se zatím v návrhu flexinovele zákoníku práce neobjevilo, ale není vyloučeno, že se tak stane (např. prostřednictvím poslaneckého pozměňovacího návrhu), což by v případě schválení daného opatření vedlo k zásadnímu snížení úrovně ochrany stability zaměstnání.

Velký význam problematiky propouštění zaměstnanců a jejich ochrany v této oblasti z pohledu požadovaných priorit činnosti odborových organizací u zaměstnavatelů potvrzují také výsledky jednoho z průzkumů provedeného

¹ Viz AKTUALNE.CZ. *Hromadné propouštění nahlásilo v březnu 24 firem.* [online]. 2024. <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/hromadne-propousteni-chysta-25-firem-nejvice-cd-cargo/r~75902e84c08d11e39d320025900fea04/>.

² Viz ÚŘAD VLÁDY ČŘ. Veřejná část elektronické knihovny připravované legislativy. Návrh zákona, kterým se mění zákoník práce a některé další zákony. Č.j. předkladatele MPSV-2024/78761-521/2. Verze do připomínkového řízení. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORND4SE8J9L/>.

společností Trexima. V následující podkapitole této části studie se proto budeme věnovat právě výsledkům tohoto průzkumu a jejich interpretaci.

Následně bude provedena analýza stávající právní úpravy rozvazování pracovního poměru v zákoníku práce, a to s primárním zaměřením na oblasti relevantní z hlediska zadání studie – aplikace organizačních důvodů výpovědi, hromadné propouštění, odstupné a zapojení odborových organizací do procesu rozvazování pracovního poměru (projednávání a spolurozhodování atd.).

Závěrečná část této podkapitoly bude věnována představení možných konkrétních postupů, jimiž mohou odborové organizace ve světle dopadů ekonomické krize přispět k ochraně zaměstnanců před propouštěním, případně alespoň „kultivovat“ postupy zaměstnavatelů na daném poli či zmírnit ekonomické dopady rozvázání pracovního poměru na zaměstnance.

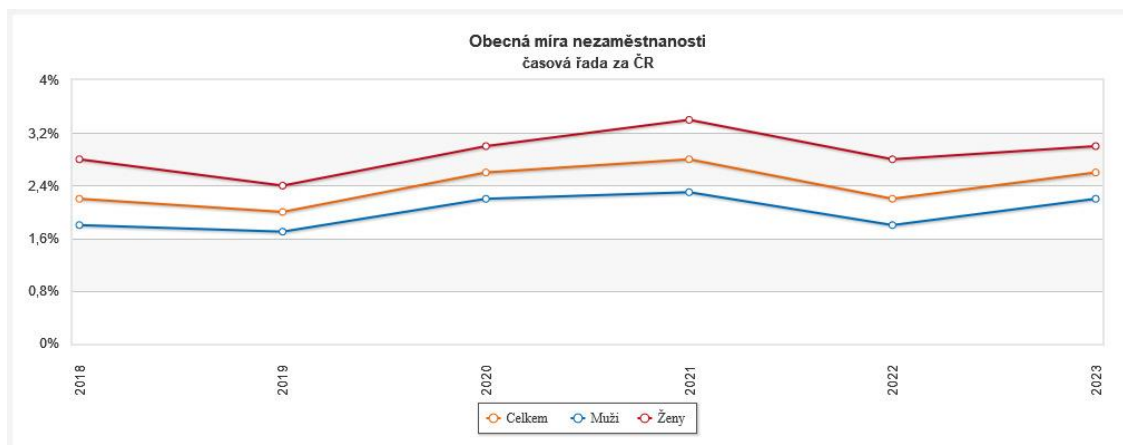
2.1. Výsledky průzkumu – kolektivní vyjednávání v době ekonomické stagnace

Předmětný průzkum s názvem „*Kolektivní vyjednávání v době ekonomické stagnace a zvyšování nezaměstnanosti*“³, vypracovaný společností Trexima v roce 2022, je založený na dotazníkovém šetření mezi zaměstnanci a zaměřuje se mezi jinými na oblast „ochrany zaměstnanosti (udržení pracovních míst)“.

Přestože zaměstnancům v rámci průzkumu nebyly položeny otázky směrem k určení konkrétních priorit sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v oblasti ochrany před ukončováním pracovních poměrů, vyplývá z něj, že ochranu zaměstnanosti obecně řadí zaměstnanci k nejdůležitějším oblastem řešeným v rámci kolektivního vyjednávání – pro velkou většinu oslovených zaměstnanců (80 %) je tato oblast působení velmi důležitá, a pro dalších 14 % respondentů spíše důležitá. Pouze 6 % respondentů uvedlo, že se jedná o téma spíše nebo velmi nedůležité.

³ Celý průzkum dostupný z: <https://www.asocr.cz/obsah/67/aso-v%C2%A0roce-2022-realizov%20ala-projekt-pod%C2%A0nazvem-podpora-och/330665>.

Navzdory dlouhodobě nízké obecné míře nezaměstnanosti v České republice (viz graf níže) se tedy ukazuje, že většina zaměstnanců vnímá riziko ztráty zaměstnání velmi citlivě.



(Zdroj: Český statistický úřad)

Vysoká prioritizace činnosti odborových organizací na poli ochrany zaměstnanosti souvisí rovněž s výsledky jiného výzkumu provedeného společností Trexima v roce 2023⁴, podle něhož až 56 % oslovených zaměstnanců rozhodně nebo spíše souhlasilo s tvrzením, že by se v případě ztráty práce oni i jejich rodina prakticky okamžitě dostali do finančních problémů. Ztráta zaměstnání by tedy pro velkou skupinu zaměstnanců znamenala zásadní finanční potíže, např. s úhradou nákladů na životní potřeby, plnění finančních závazků atd., což se promítá rovněž do vyslovených názorů o důležitosti agendy ochrany zaměstnanosti.

Pokud jde o spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v dané oblasti, ta je mezi zaměstnanci oslovenými v rámci výše uvedeného průzkumu z roku 2022 většinová – 52 % respondentů je spíše spokojených a 13 % velmi spokojených. Nespokojených je pak zbylých 35 % respondentů, a to 5 % velmi, což poukazuje na možný prostor pro zlepšení.

⁴ Viz TREXIMA. Průzkum *Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci*. 2023. Dostupný z: <https://www.asocr.cz/obsah/66/informace-k-projektu-aso-budoucnost-kolektivniho-vyjednavani/333406>.

Závěrem této části lze zopakovat, že ochrana zaměstnanosti představuje oblast činnosti odborových organizací, na kterou obecně kladou oslovení zaměstnanci velký důraz, přičemž jsou zároveň s kolektivním vyjednáváním na daném poli většinou spokojeni. Zároveň však platí, že si jednotliví respondenti mohou pod pojmem „ochrana zaměstnanosti“ představovat velkou (a často odlišnou) škálu různých činností a postupů, od spolupůsobení odborové organizace při řešení ekonomické a finanční situace zaměstnavatele či jím plánovaných strukturálních změn až po ochranu poskytovanou v rámci konkrétních případů rozvazování pracovních poměrů zaměstnanců. Následující text bude zaměřen zejména druhým z uvedených směrů.

2.2. Úprava rozvazování pracovního poměru vzhledem k dopadům ekonomické krize

Na poli propouštění zaměstnanců je jako východisko pro formulovanou doporučení v rámci sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání stěžejní zejména představení nosných bodů právní úpravy uplatnění relevantních výpovědních důvodů, spojených s organizačními změnami na straně zaměstnavatele, a dále regulace souvisejících otázek, jako je hromadné propouštění, odstupné, ochrana odborových funkcionářů, projednání rozvazání pracovního poměru s odborovou organizací atd.

2.2.1. Uplatnění organizačních důvodů výpovědi – zrušení části zaměstnavatele, přemístění zaměstnavatele a nadbytečnost zaměstnance

Dopady ekonomické krize se většinou u zaměstnavatelů projevují rovněž přijímáním různých („malých“ či „velkých“) organizačních změn, za něž se dle komentářové literatury považují obecně jakákoliv rozhodnutí či opatření „*týkající se organizačního uspořádání zaměstnavatele, struktury a počtu pracovních míst, či způsobů, metod a procesů organizace práce*“, která mají většinou dopad do

organizační struktury zaměstnavatele⁵ – např. rušení, slučování či rozdělování pracovních pozic, přemístění či rušení celých organizačních složek zaměstnavatele (oddělení, poboček atd.) či změna jejich úkolů nebo personálního složení.

Podle povahy provedené organizační změny a její důsledků může tuto změnu zaměstnavatel uplatnit jako jeden z výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. a), b) a c) zákoníku práce:

- zrušení zaměstnavatele nebo jeho části [písm. a)],
- přemístění zaměstnavatele nebo jeho části [písm. b)],
- nadbytečnost zaměstnance 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 [písm. c)].

Zásadně platí, že přijímání organizačních změn a následné rozhodnutí o propuštění zaměstnanců leží v gesci zaměstnavatele, jemuž dle judikatury zákon *„umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám“*⁶. Platí tedy, že je organizace činnosti a struktury zaměstnavatele součástí jeho řídicí autonomie. Přesto však již ve fázi rozhodování o přijímání organizačních změn nacházejí uplatnění pravidla o spolupůsobení odborové organizace.

Konkrétně dle § 287 odst. 2 ve spojení s § 280 zákoníku práce platí, že je zaměstnavatel s 10 a více zaměstnanci povinen (předem) projednávat s odborovou organizací rovněž zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření a opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propuštěním zaměstnanců podle § 62 zákoníku práce (viz dále).

⁵ Viz STRÁNSKÝ, J., Komentář k § 52 zákoníku práce. In: STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY 2021, s. 189.

⁶ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 11. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2375/2022.

Proces přijímání organizační změny a jejího provádění není výslovně upraven v právních předpisech, přičemž v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu platí, že organizační změna není vnímána jako právní jednání zaměstnavatele, ale jako podmínka existence výpovědního důvodu v podobě tzv. faktického úkonu, na který nedopadají důvody zdánlivosti či neplatnosti.

Soud tak může v rámci posuzování platnosti výpovědi dané zaměstnanci zkoumat pouze to, zda organizační změna byla skutečně přijata, včetně toho, zda o provedení změny rozhodla osoba nebo orgán k tomu oprávněný⁷. K provádění faktických úkonů je přitom oprávněna ta osoba, která může za zaměstnavatele činit právní jednání – v případě právnické osoby jak její zákonný zástupce (statutární orgán, oprávněný zaměstnanec, na něhož byla tato pravomoc delegována atd.), tak zástupce smluvní (např. osoba zmocněná k přijetí organizační změny na základě plné moci).

Nejvyšší soud se v nedávném rozsudku vyjádřil také k důsledkům přijetí organizační změny neoprávněnou osobou, když uvedl následující závěry. *Překročí-li zástupce zaměstnavatele (jak zákonný zástupce, tak zástupce na základě dohody o plné moci) při rozhodnutí o organizační změně své zástupčí oprávnění, může zaměstnavatel překročení schválit nejpozději do doručení výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci pro jeho nadbytečnost. Uzavřel-li odvolací soud, že nebylo prokázáno, že by organizační změnu schválil statutární orgán žalované [zaměstnavatele – pozn. autora] ještě před „výpovědí z pracovního poměru“, byl na místě jeho závěr, že organizační změnu nepřijala „k tomu kompetentní osoba“⁸, což je v případě podání žaloby dle § 72 zákoníku práce důvodem pro určení neplatnosti následné výpovědi soudem.*

Zákoník práce nevyžaduje přijetí rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně v písemné formě, ani jeho předchozí formální vyhlášení či stvrzení formou změny v interních předpisech regulujících organizační strukturu zaměstnavatele (organizační řád apod.)⁹. Neplatnost výpovědi nemůže způsobit ani skutečnost,

⁷ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014.

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2024, sp. zn. 21 Cdo 1011/2023.

⁹ Srov. PTÁČEK, L. Komentář k § 52 zákoníku práce. In: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C.H. Beck 2023, s. 338.

že zaměstnavatel v rozporu s výše uvedenými pravidly neprojednal organizační změnu s odborovou organizací.

Jednotlivé „organizační výpovědní důvody“ je třeba důsledně odlišovat, neboť mají jinou povahu z hlediska charakteru prováděné organizační změny a její důsledků z hlediska dopadů na schopnost zaměstnavatele nadále přidělovat zaměstnanci práci sjednanou v pracovní smlouvě. Platí přitom obecné pravidlo stanovené v § 50 odst. 4 zákoníku práce, podle jehož je zaměstnavatel povinen ve výpovědi uplatněný důvod skutkově vymezit, a to tak, aby nebyl zaměnitelný s jiným důvodem.

Výše uvedený rozdíl spočívá zejména v závěrech potvrzených judikaturou Nejvyššího soudu, podle nichž

- přijetí organizační změny spočívající ve zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části vede k tomu, že zaměstnavatel pozbývá možnost zaměstnance dále zaměstnávat, neboť nemá (objektivně vzato) možnost mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo ve své zrušené části, v níž zaměstnanec dosud pracoval, nebo ve sjednaném místě výkonu práce (při přemístění zaměstnavatele nebo jeho části mimo toto místo);
- naopak případy spadající pod důvod výpovědi pro nadbytečnost jsou charakteristické tím, že zaměstnavatel může po provedení organizační změny i nadále (objektivně vzato) přidělovat zaměstnanci práci sjednaného druhu na sjednaném místě, avšak práce daného druhu není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se zaměstnanec stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o organizační změně¹⁰.

Také proto se v odborné literatuře někdy pro zrušení a přemístění zaměstnavatele nebo jeho části používá označení "velké organizační změny",

¹⁰ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2019, sp. zn. 21 Cdo 864/2019.

zatímco ostatní organizační změny ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce bývají nazývány "malými"¹¹.

Různá povaha předmětných změn se promítá rovněž do úpravy ochrany zaměstnance před výpovědi (ochranných dob). Zde platí, že:

- v případě zrušení zaměstnavatele nebo jeho části v souladu s § 54 písm. a) zákoníku práce zaměstnanec nechrání před rozvázáním pracovního poměru žádná ze zákonem stanovených ochranných dob (dočasná pracovní neschopnost, mateřská či rodičovská dovolená atd.);
- pro případ přemístění zaměstnavatele nebo jeho části se v souladu s § 54 písm. b) zákoníku práce uplatní pouze ochrana v době těhotenství a mateřské dovolené zaměstnankyně, otcovské dovolené zaměstnance nebo jeho rodičovské dovolené, ovšem pouze do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou;
- v případě výpovědi pro nadbytečnost se naopak uplatní všechny ochranné doby dle § 52 zákoníku práce.

Zaměstnanec propouštěný pro nadbytečnost je tedy více chráněn než zaměstnanec, jemuž je dáována výpověď z důvodu zrušení či přemístění zaměstnavatele, což souvisí se závěrem, že v důsledku těchto dvou organizačních změn zaměstnavatel objektivně nemůže nadále přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy.

2.2.1.1. Zrušení a přemístění zaměstnavatele či jeho části

Předpoklady uplatnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. a) či b) zákoníku práce jsou: přijatá organizační změna v podobě zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části vedoucí k nemožnosti přidělovat zaměstnanci práci sjednaného druhu a/nebo ve sjednaném místě.

¹¹ Viz ŠTEFKO, M. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy*. Praha: C.H. Beck 2018, č. 15-16, s. 545-550.

Ohledně významu pojmu "přemístění zaměstnavatele" nepanují přílišné pochybnosti – musí jít o přemístění mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě zaměstnance.

Pokud jde o „zrušení“, to lze obecně vymezit jako organizační opatření, v jehož důsledku zaměstnavatel přestává úplně či částečně vykonávat podnikatelskou činnost nebo jiné činnosti či úkoly, pro které zaměstnává zaměstnance v pracovním poměru¹². Zrušení v uvedeném smyslu nelze zaměňovat se zánikem zaměstnavatele jako právního subjektu.

Zrušením tak bude např. úplné ukončení činnosti zaměstnavatele bez jeho výmazu z obchodního rejstříku, ale nikoliv např. pouhé dlouhodobé omezení (utlumení) této činnosti¹³, její přerušování bez definitivního ukončení¹⁴ nebo „pouhé“ převedení činnosti vykonávané určitým útvarem pod útvar jiný či jiná změna organizačního uspořádání činnosti zaměstnavatele bez jejího současného zastavení¹⁵. Samotné zrušení obchodní korporace nebo jiné právnické osoby, které (provedené s likvidací nebo bez likvidace) předchází zániku právnické osoby, rovněž automaticky nenaplnuje výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce, neboť nemusí být vždy spojeno také s bezprostředním faktickým ukončením činnosti zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu pracovněprávní úpravy.

Významné pro posouzení oprávněnosti použití předmětného výpovědního důvodu bude také to, zda existuje určitý právní nástupce, který ve vykonávání činnosti zaměstnavatele pokračuje, a tedy zda jsou naplněny podmínky pro (automatický) přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 zákoníku práce. V případě kladné odpovědi nelze daný výpovědní důvod použít a pracovní poměr dotčeného zaměstnance trvá dál vůči přejímajícímu zaměstnavateli.

Pro aplikaci výpovědních důvodů pro velké organizační změny bývá mnohdy klíčové také správné pochopení pojmu „část zaměstnavatele“. Dle konstantní

¹² Srov. STRÁNSKÝ, J., Komentář k § 52 zákoníku práce In: STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným...*, op. cit., s. 185.

¹³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

¹⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2296/2012.

¹⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005.

judikatury Nejvyššího soudu je částí zaměstnavatele určitá složka obchodního závodu, jejímž prostřednictvím zaměstnavatel vykonává své podnikání, nebo jiná organizační jednotka, v níž jsou provozovány jiné činnosti než podnikání, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou působnost, jíž se podílí se na celkovém podnikání nebo provozu jiných činností (úkolů) zaměstnavatele¹⁶.

Část zaměstnavatele je charakteristická vyčleněním určitých prostředků (budov, strojů, nářadí apod.) a prostorů k provozování její působnosti, zpravidla je zapsána v obchodním rejstříku, popřípadě uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele, a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec¹⁷. Část zaměstnavatele proto nelze mechanicky ztotožňovat pouze s týmem (skupinou) zaměstnanců v ní působících, který představuje pouze jeho personální složku. Přijetí organizační změny vedoucí k propuštění všech zaměstnanců určitého oddělení tudíž nelze samo o sobě pojímat jako zrušení části zaměstnavatele¹⁸.

S určitou mírou zobecnění lze říct, že částí zaměstnavatele bude zpravidla např. jeho pobočka, dílna, pracoviště, oddělení či útvar¹⁹.

Přemístění nebo zrušení je důvodem k výpovědi zaměstnavatele pouze tehdy, je-li v příčinné souvislosti se ztrátou schopnosti přidělovat propuštěným zaměstnancům práci sjednaného druhu / na sjednaném místě – pokud je tedy např. rušena jedna konkrétní maloobchodní prodejna zaměstnavatele, bude (obecně vzato) naplněn předmětný výpovědní důvod vůči prodejcům zařazeným na danou prodejnu (jestliže je jejich činnost věcně a místně vázána na tuto konkrétní prodejnu), ovšem již nikoliv vůči zaměstnanci na pozici „vedoucí sítě maloobchodních prodejen“.

Zásadní závěr směrem k uplatnění velkých organizačních změn zní, že soud nemůže zkoumat tyto změny z hlediska jejich důvodnosti (smysluplnosti) a cílů jejich přijetí. Argumentace zaměstnance o tom, že zrušení části zaměstnavatele bylo zjevně účelové (když zaměstnanec jakožto předseda odborové organizace

¹⁶ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 4. 1996, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

¹⁷ Tamtéž.

¹⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 279/2010.

¹⁹ Srov. PTÁČEK, L. Komentář k § 52 zák. práce. In: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce...*, op. cit., s. 339.

„otevřeně kritizoval manažerské kroky nového vedení“ zaměstnavatele), proto nemá z hlediska existence předmětného důvodu výpovědi obecně vzato žádnou právní relevanci²⁰. Jiná by byla situace pouze tehdy, pokud by byly zjištěny (na základě zaměstnancem předložených tvrzení a důkazů) zásadní okolnosti, které by svědčily o zjevném zneužití práva zaměstnavatele přijímat organizačních změny na úkor zaměstnance, vůči němuž by následné rozvázání pracovního poměru bylo nepřiměřeně tvrdým postihem ve srovnání s předpokládanými přínosy organizační změny pro efektivitu práce či hospodaření zaměstnavatele²¹. Pokud je autorovi známo, Nejvyšší soud ve své judikatuře existenci takových okolností ještě nikdy neshledal.

Uvedené limity pro posuzování velkých organizačních změn a propouštění zaměstnanců na jejich základě tedy v podstatě chrání ve větší míře zájmy zaměstnavatele a jeho právo podnikat, realizované prováděním zásadních (velkých) změn struktury zaměstnavatele a jeho umístění, než právo zaměstnance na stabilitu jeho zaměstnání.

2.2.1.2. Nadbytečnost zaměstnance

Podstatně jiná je situace v případě uplatnění „malých organizačních změn“ dle § 52 písm. c) zákoníku práce, který stanoví jako výpovědní důvod nadbytečnost zaměstnance způsobenou rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně. Zároveň však dané ustanovení specifikuje, že jde o rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení atd., což v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu znamená, že je podmínkou bezvadnosti výpovědi z daného důvodu také zákonem předvídaný účel (cíl) této změny, jehož naplnění musí zaměstnavatel prováděním organizačních změn skutečně od počátku sledovat (viz dále).

Ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce pokrývá všechny organizační změny ve výše uvedeném smyslu, k nimž dochází u zaměstnavatele a které nemají charakter zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Nejčastěji

²⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2019, sp. zn. 21 Cdo 864/2019.

²¹ Tamtéž.

jde o zrušení jedné nebo více pracovních pozic, ale lze se setkat i s různými typy restrukturalizací, změn úkolů v rámci oddělení či pracovních pozic apod.

Nadbytečností pracovního pozice zaměstnance se rozumí úplná nebo alespoň částečná nepotřebnost dalšího výkonu sjednaného druhu práce zaměstnance, přičemž platí, že také dílčí nepotřebnost může vést k uznání pozice za nadbytečnou – Nejvyšší soud v tomto ohledu vyslovil dalekosáhlé závěry, když například uznal za nadbytečnou pracovní pozici učitele, u níž na základě organizační změny došlo ke „snížení základního úvazku“ o 1,5 hodinu týdně. Zásadní však v daném případě také bylo, že daný učitel před doručením výpovědi odmítl se zaměstnavatelem uzavřít nabídnutou dohodu o kratší pracovní době, což soud vnímal jako předpoklad důvodnosti výpovědi pro nadbytečnost za posuzovaných okolností²².

Dopadá-li organizační změna potenciálně na větší skupinu zaměstnanců – např. pokud se ruší 4 z celkem 30 pozic „účetních“, rozhoduje o výběru konkrétních zaměstnanců k propuštění zaměstnavatel, přičemž toto rozhodnutí dle judikatury Nejvyššího soudu obecně nelze přezkoumávat v rámci soudního řízení²³.

Přestože je tedy vhodné, aby zaměstnavatel v rámci výběru konkrétního propouštěného zaměstnance použil transparentní a důvodná kritéria (výkonnost atd.), tato nejsou považována za nedílnou součást daného výpovědního důvodu a zaměstnavatel je proto ani není povinen dotčeným zaměstnancům sdělovat.

Přesto však platí, že výběr zaměstnanců k propuštění nemůže být prováděn diskriminačně, např. pouze na základě jejich věku²⁴. V praxi však obrana proti výpovědi pro nadbytečnost s oporou tvrzené diskriminace nebývá příliš často úspěšná²⁵.

Větší šance zaměstnance na účinnou obranu proti výpovědi pro nadbytečnost přináší výše uvedený závěr, podle něhož přijatá organizační změna musí

²² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014 sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

²³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1975/2019.

²⁴ Viz náleží Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/2009.

²⁵ Srov. KANCELÁŘ VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV. *Výzkumná zpráva v oblasti diskriminace*, č.j. 46/2014/DIS, kapitola IV.1.1. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3892>.

sledovat „legitimní cíl“ – úsporu nákladů, zvýšení efektivity práce atd. Jestliže tedy zaměstnavatel přistoupil k přijetí organizační změny nikoliv se záměrem přizpůsobit strukturu a počet zaměstnanců svým potřebám spojeným s vykonávanou činností, ale za jiným účelem – často s cílem odstranit nepohodlného zaměstnance (např. člena odborové organizace, třeba pro jeho kritické názory vůči zaměstnavateli projevované v rámci vyjednávání o zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců)²⁶, považuje se taková změna pouze za předstíranou (zastírající skutečné záměry zaměstnavatele), a tedy za fakticky nenastalou²⁷. Neexistující organizační změna přitom samozřejmě nemůže posloužit jako řádný podklad pro výpověď z pracovního poměru.

Obdobně je nahlíženo na organizační změnu, kterou zaměstnavatel přijal jen proto, aby nemusel uplatnit jiný výpovědní důvod z výčtu v § 52 zákoníku práce (např. pro ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnance²⁸ či jeho neuspokojivé pracovní výsledky²⁹).

Při zkoumání toho, jaký cíl byl přijetím organizační změny skutečně sledován, posuzuje soud jednání zaměstnavatele v jeho úplnosti a logické návaznosti. Rozhodné tedy nemusí být pouze chování zaměstnavatele v úzké časové souvislosti s přijetím organizační změny, ale také jeho předcházející či následné kroky, např. v podobě zaměstnání dalšího pracovníka na stejné pozici, jakou zastával propuštěný „nadbytečný“ zaměstnanec, případně na pozici obdobné, která se od té původní liší třeba jen názvem³⁰. Signifikantní je také předchozí účelové navýšení počtu zaměstnanců s cílem vytvoření prostoru pro následné zrušení pracovního místa a propuštění nepohodlného zaměstnance³¹.

Významné jsou tedy všechny okolnosti, které mohou svědčit o tom, že zaměstnavatel pouze vykonstruoval organizační změnu, která měla posloužit výhradně jako prostředek pro propuštění konkrétního zaměstnance. Nehledě na to, zda takovou změnu nazveme účelovou, předstíranou či vykonstruovanou, pro

²⁶ Rozhodující není přímo to, zda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem existovaly nějaké konflikty, ale zda byly tyto důvodem přijetí organizační změny a propuštění zaměstnance.

²⁷ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.

²⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011.

²⁹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3710/2020.

³⁰ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011.

³¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.

všechny varianty platí závěr o neexistenci opatření způsobilého k rozvázání pracovního poměru v režimu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

Přesto však platí, že zaměstnanec zůstává nezřídkou při přípravě obrany pro soudní spor o neplatnost výpovědi v obtížné pozici, když nezřídkou disponuje jen malým množstvím informací o interních rozhodovacích procesech u zaměstnavatele. Značně náročný bývá také proces zjišťování skutečných záměrů zaměstnavatele při přijímání organizačních změn.

Důvodnost přijetí organizační změny z hlediska zákonem předpokládaných cílů však nelze zaměřovat s její "manažerskou správností", která nepodléhá soudnímu přezkumu. Jinými slovy platí, že právo zaměstnavatele na organizační řízení své činnosti zahrnuje také právo přijímat „manažersky špatné“ organizační změny, které se ve výsledku ukážou jako neúčinné nebo se projeví vyloženě negativně – např. zhoršením finančních výsledků. Z hlediska (bez)vadnosti výpovědi je tedy důležitý pouze zaměstnavatelem skutečně sledovaný oprávněný cíl, nikoliv jeho následné naplnění³².

V souvislosti s požadovanou existencí příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance je vhodné poukázat na závěry Nejvyššího soudu, podle něhož nemusí být v době doručení výpovědi zaměstnanci přijaté rozhodnutí o organizační změně (např. o zrušení pracovního místa) ještě účinné, ovšem jeho účinnost (způsobující nadbytečnost pracovního místa) musí nastat nejpozději ke dni skončení pracovního poměru zaměstnance, tj. ke dni uplynutí výpovědní doby, jinak je výpověď vadná³³.

Závěrem této části lze zopakovat, že v rámci rozvazování pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce nabízí právní úprava zaměstnanci větší prostor pro účinnou soudní obranu proti výpovědi, když je legitimní cíl prováděné organizační změny považován za součást daného výpovědního důvodu. Zároveň však bývá pozice zaměstnance v rámci soudního sporu komplikovaná, a to rovněž vzhledem k jeho informačnímu deficitu a s ohledem na závěry Nejvyššího

³² Srov. STRÁNSKÝ, J., Komentář k § 52 zákoníku práce. In: STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným...*, op. cit., s. 192-193.

³³ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 21 Cdon 1797/97.

soudu o nepřípustnosti soudního přezkumu rozhodnutí zaměstnavatele o výběru nadbytečných zaměstnanců k propuštění.

2.2.2. Odstupné

V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele nebo dohodou z výše rozebraných organizačních důvodů, uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, přísluší zaměstnanci dle § 67 zákoníku práce odstupné, a to ve výši odvozené od délky trvání pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli, přičemž se do této délky započítává i doba trvání předchozího pracovního poměru mezi stejnými stranami, pokud od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru neuběhlo více než 6 měsíců. Pokud tedy naopak přestávka mezi jednotlivými pracovními poměry trvala déle než 6 měsíců, doba trvání předchozího poměru nebude zohledněna. Nezapočítávají se ani předchozí vztahy z dohod o provedení práce (DPP) či z dohod o pracovní činnosti (DPČ).

Odstupné v popsanych případech náleží zaměstnanci nejméně ve výši

- jednonásobku jeho měsíčního průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- dvojnásobku jeho měsíčního průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku jeho měsíčního průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Pokud byla zaměstnanci pracovní doba rozvrhována formou konta pracovní doby a jeho pracovní poměr skončil v době, v níž ještě neuplynula započtená práce přesčas z bezprostředně předcházejícího vyrovnávacího období (§ 86 odst. 4 zákoníku práce), zvyšují se uvedené částky o trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

Vymezení důvodu rozvázání pracovního poměru je povinnou součástí výpovědi dané zaměstnavatelem, od níž se odvozuje i právo zaměstnance na odstupné. Pokud však jde o dohodu o rozvázání pracovního poměru, strany mohou buďto postupovat tak, že důvod v dohodě přímo vymezí, nebo nikoliv.

Samotné uvedení či neuvedení důvodu v dohodě má však pouze důkazní význam (není určující z hlediska vzniku práva na odstupné). Rozhoduje totiž skutečný důvod rozvázání pracovního poměru – pokud by zaměstnavatel odmítl vyplatit zaměstnanci odstupné a tento by následně v soudním sporu o vyplacení odstupného prokázal, že dohoda byla fakticky uzavřena např. z důvodu zrušení pracovního místa zaměstnance a jím způsobené nadbytečnosti, bylo by mu odstupné soudem přiznáno³⁴.

Zákonná úprava odstupného je svou povahou jednostranně kogentní, což znamená, že se od ní lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Zaměstnavatel tak může (např. na základě ujednání v kolektivní smlouvě) jednak poskytovat svým zaměstnancům vyšší částky odstupného než stanoví zákon, a jednak jim může také odstupné vyplácet v případech zákonem přímo neupravených, tudíž při nastání jiných důvodů skončení pracovního poměru, např. pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti z příčin nesouvisejících s výkonem práce. Při přijímání vlastí (příznivější) úpravy je vždy nutné pamatovat na úpravu zákazu diskriminace a rovného zacházení.

Okolnost, zda je zaměstnanci poskytováno odstupné v zákonem vymezených případech nebo naopak mimo jejich rámec, je stěžejní z hlediska určení odvodového režimu částek vyplacených zaměstnanci. V současnosti totiž platí, že odstupné poskytnuté zaměstnanci dle zákoníku práce – při rozvázání pracovního poměru z důvodů dle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění, a to i když je poskytnuto ve vyšším než zákonem stanoveném

³⁴ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2013.

minimálním rozsahu. Naopak odstupné poskytované mimo uvedené důvody předmětným odvodům podléhá³⁵.

Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo v pozdějším termínu.

Úprava, podle níž se zaměstnanci, který byl následně zařazen na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, odkládal při vyplácní odstupného začátek vyplácní podpory v nezaměstnanosti, byla k 1. 1. 2024 zrušena³⁶.

2.2.3. Hromadné propouštění

Právní úprava hromadného propouštění, obsažená zejména v § 62 až 64 zákoníku práce, zakládá zaměstnavatelům zvláštní povinnosti pro případ, kdy v krátké době rozvazují pracovní poměr s větším počtem zaměstnanců na základě výše uvedených organizačních důvodů, tedy důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

Předepsaný postup tedy nedopadá na případy využití jiných důvodů rozvázání pracovního poměru, ale ani na případy použití jiných způsobů rozvázání (okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době). Stejně tak pro jeho uplatnění není rozhodující rozvázání vztahů DPP a DPČ (z jakýchkoliv důvodů).

Smyslem předepsaných povinností, které mají svůj základ v požadavcích vyplývajících ze směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, je zejména snaha přispět ke zmírnění nepříznivých sociálních a ekonomických dopadů propouštění (se zapojením odborových organizací), a jednak zajistit

³⁵ Srov. také JANŠOVÁ, M. komentář k § 67 zákoníku práce. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠKOVÁ, M., ODROBINOVA, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck 2022, s. 270.

³⁶ Viz § 44a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění do 31. 12. 2023.

včasné informování krajské pobočky Úřadu práce o tom, že lze předpokládat nárůst počtu uchazečů o zaměstnání (s určitou kvalifikací).

Již z názvu daného postupu je patrné, že jeho aktivace závisí na počtu zaměstnanců, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru. Rozhodný počet propouštěných je odstupňován v závislosti na tom, kolik zaměstnanců celkem zaměstnavatel zaměstnává. Určující je celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele, jakož i celkový počet „dotčených zaměstnanců“ před zahájením hromadného propouštění, tedy před doručením první „časově relevantní“ výpovědi z organizačních důvodů.

Konkrétně jde o hromadné propouštění tehdy, pokud zaměstnavatel v období 30 kalendářních dnů rozváže výpovědi z organizačních důvodů pracovní poměr nejméně:

- 10 zaměstnanců, pokud jde o zaměstnavatele, který zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců,
- 10 % zaměstnanců, pokud jde o zaměstnavatele, který zaměstnává od 101 do 300 zaměstnanců,
- 30 zaměstnanců, pokud jde o zaměstnavatele, který zaměstnává více než 300 zaměstnanců.

Pokud by v období oněch 30 kalendářních dnů došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědi z daných důvodů s alespoň 5 zaměstnanci, je třeba do uvedeného počtu zaměstnanců započítat i ty, s nimiž byl ve stejném období pracovní poměr z organizačních důvodů rozvážen dohodou.

Zaměstnavatel, který ví, že dojde k hromadnému propouštění, musí tento záměr včas, konkrétně nejpozději 30 dnů předem, písemně sdělit odborové organizaci a radě zaměstnanců (pokud u něj působí). Kromě toho musejí být tito zástupci informováni o:

- důvodech hromadného propouštění,
- počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

- počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

Jak akcentuje také komentářová literatura, předání uvedených informací není samoučelné. Jeho základním smyslem je totiž pokusit se (zejména s přispěním odborové organizace, která mnohdy disponuje důležitými informacemi mimo dosah zaměstnavatele) předejít hromadnému propouštění nebo jej omezit (např. zařazením dotčených zaměstnanců na jiných pracovištích zaměstnavatele), či, pokud to není možné, zmírnit dopady propouštění na jednotlivé zaměstnance. Také proto zákon stanoví zaměstnavateli rovněž povinnost jednat s odborovou organizací a radou zaměstnanců za účelem pokusu o dosažení shody o opatřeních směřujících k uvedeným cílům³⁷.

O zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců je zaměstnavatel povinen informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce v písemné zprávě, která musí obsahovat také výše uvedené informace sdělované odborové organizaci. Daná písemná zpráva by tudíž měla být vyhotovena a zaslána krajské pobočce Úřadu práce v době zahájení jednání se zástupci zaměstnanců, přičemž jedno vyhotovení této zprávy musí být zástupcům zaměstnanců doručeno.

Završení postup zaměstnavatele představuje písemná zpráva o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců, kterou musí zaměstnavatel doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

Daná zpráva musí obsahovat:

³⁷ Srov. PUTNA, M. Komentář k § 62-64 zákoníku práce. In: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce...*, op. cit., s. 429.

- rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění,
- popis výsledků jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců,
- celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele,
- počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká.

Jedno vyhotovení této „závěrečné“ písemné zprávy musí zaměstnavatel doručit odborové organizaci a radě zaměstnanců, přičemž tyto zástupci mají právo samostatně se ke zprávě vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce.

Den doručení „závěrečné“ písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce je zaměstnavatel povinen sdělit také samotným dotčeným zaměstnancům, což má souvislost s důležitým pravidlem obsaženým v § 63 zákoníku práce, podle něhož pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce.

Platí tedy, že výpovědní doby, které začaly běžet prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, v němž byly výpovědi doručeny zaměstnancům, nemohou skončit dříve než 30 dnů poté, kdy zaměstnavatel splnil svou povinnost doručit závěrečnou zprávu krajské pobočce Úřadu práce. Pokud tedy zaměstnavatel nesplní tuto povinnost nejpozději 30 dnů přede dnem, kdy by měla výpovědní doba standardně uplynout (viz § 51 zákoníku práce), dojde k prodloužení trvání pracovních poměrů hromadně propouštěných zaměstnanců. To bude pro zaměstnavatele znamenat, že jim bude muset dál přidělovat práci, případně poskytovat náhradu mzdy v souvislosti s nepřidělením práce z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele.

K popsánému následku prodloužení výpovědní doby nedojde v případě, že zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, případně kdy bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

Zaměstnavateli, který nesplnil své povinnosti související s hromadným propouštěním vůči zástupcům zaměstnanců, může být dle § 10 a § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „zákon o inspekci práce“), uložena inspektorátem práce pokuta za přestupek až do výše 200 000 Kč.

2.2.4. Projednání a spolurozhodování odborové organizace

Zákoník práce stanoví v § 61 odst. 1 zákoníku práce obecné pravidlo (uplatňované i mimo případy hromadného propouštění), podle něhož je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru určené zaměstnanci zaměstnavatel povinen předem, tj. před jejich doručením, projednat s odborovou organizací. O uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru či o zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zaměstnavatel povinen dle § 61 odst. 5 zákoníku práce odborovou organizací pouze informovat v dohodnutých lhůtách.

Pokud jde o výpověď či okamžité zrušení, zaměstnavatel je povinen sdělit „příslušné“ odborové organizaci³⁸, že hodlá rozvázat s určitým zaměstnancem pracovní poměr jedním z uvedených způsobů, a to formou, která umožní odborové organizaci zaujmout a vyjádřit zaměstnavateli své stanovisko v dané věci, tj. (mimo jiné) s přiměřenou lhůtou na vyjádření. Sdělení zaměstnavatele by mělo (alespoň stručně) popisovat také důvody, proč zaměstnavatel hodlá přistoupit k výpovědi či k okamžitému zrušení. Zaměstnavatel naopak není povinen seznamovat odborovou organizací s konkrétním textem rozvazovacího jednání.

V rámci projednání, které může mít různé formy (např. osobní setkání zástupců zaměstnavatele a odborové organizace či písemná výměna stanovisek, a to i v elektronické podobě – třeba e-mailem), má odborová organizace právo vyjádřit se k záměru propuštění zaměstnance či navrhnout jiný vhodný postup, případně poukázat na chyby v postupu zaměstnavatele. K tomu je oprávněna si od

³⁸ Pokud jich u zaměstnavatele působí více, určí se „příslušná“ odborová organizace dle § 286 odst. 6 zákoníku práce.

zaměstnavatele vyžádat další doplňující informace, je-li to pro posouzení případu nezbytné³⁹.

Pokud se odborová organizace v přiměřené době k záměru nevyjádří, považuje se se projednací povinnost za splněnou.

Záporné stanovisko odborové organizace v rámci projednání nevede k závěru, že by zaměstnavatel nemohl k výpovědi či k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupit. Nesouhlas odborové organizace rovněž nemá žádný vliv na platnost rozvazovacího jednání, což platí v souladu s § 19 odst. 2 zákoníku práce rovněž v případě, kdy zaměstnavatel doručí zaměstnanci výpověď či okamžité zrušení, které vůbec s odborovou organizací neprojednával. Zde však půjde o přešůpek, který lze zahrnut pod skutkovou podstatu uvedenou v § 12 nebo § 25 zákona o inspekci práce s možnou pokutou do 2 000 000 Kč.

Pokud je zaměstnanec zároveň funkcionářem odborové organizace působící u zaměstnavatele, tedy členem orgánu takové organizace, který je oprávněn v souladu se stanovami jednat jejím jménem (např. závodního výboru), uplatní se přísnější postup podle § 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Podle těchto ustanovení platí, že v době funkčního období zaměstnance v daném orgánu a poté ještě 1 rok po jeho skončení musí zaměstnavatel před předáním výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s tímto právním jednáním. Jedná se tedy o přísnější formu spolupůsobení odborové organizace než projednání.

Žádost o souhlas, a to předcházející doručení výpovědi nebo okamžitého zrušení, je formální podmínkou platnosti výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru. Platí proto, že pokud zaměstnavatel přistoupí k rozvázání pracovního poměru odborového funkcionáře bez předmětné žádosti (případně pokud nevyčká 15 dnů na reakci odborové organizace) a jestliže zaměstnanec podá žalobu na neplatnost daného jednání dle § 72 zákoníku práce, rozhodne soud o určení neplatnosti výpovědi či okamžitého zrušení⁴⁰.

³⁹ Viz STRÁNSKÝ, J., Komentář k § 61 zákoníku práce. In: STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným...*, op. cit., s. 256.

⁴⁰ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4031/2015

Dle judikatury Nejvyššího soudu z žádosti musí vyplývat alespoň to, že zaměstnavatel žádá odborovou organizaci o souhlas k výpovědi z pracovního poměru, a kterého konkrétního zaměstnance se tato výpověď z pracovního poměru týká. Přestože to přitom může být důležité pro posouzení žádosti, není v ní dle judikatury zaměstnavatel povinen uvést (konkrétní) výpovědní důvod, ani jinak blíže zdůvodňovat, proč k výpovědi z pracovního poměru hodlá přistoupit. Zaměstnavatel není ani povinen sdělovat, zda a proč na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby daného zaměstnance nadále zaměstnával⁴¹ (viz dále).

Od doručení žádosti má odborová organizace 15 dnů na vyjádření souhlasu či nesouhlasu. Za souhlas se přitom považuje také stav, kdy odborová organizace v dané lhůtě písemně neodmítla souhlas udělit. Jednou vyjádřený souhlas zaměstnavatel může využít pro dané rozvázání pracovního poměru do 2 měsíců od jeho udělení.

Pokud odborová organizace odmítne výslovně (písemně) souhlas udělit, může přesto zaměstnavatel přistoupit k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru odborového funkcionáře. Zároveň je však dán důvod pro určení neplatnosti takového jednání soudem na základě žaloby zaměstnance dle § 72 zákoníku práce, ledaže jsou ostatní podmínky rozvázání splněny a (navíc) zaměstnavatel v tomto sporu prokáže, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

Při posuzování dané otázky (ne)existence spravedlivého požadavku dalšího zaměstnávání soud přihlíží k osobě zaměstnance (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům a jeho postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání apod.⁴² Zákon tak ponechává soudu širokou možnost uvážení dle konkrétních okolností.

Obecně přitom platí, že u žádného z výpovědních důvodů uvedených v zákoníku práce nelze předem předjímat výsledek posouzení (ne)možnosti dalšího

⁴¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 1. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2100/2022.

⁴² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3561/2010.

zaměstnávání odborového funkcionáře, avšak u některých výpovědních důvodů – obzvláště při uplatnění velkých organizačních změn v podobě zrušení zaměstnavatele či jeho části, budou okolnosti obvykle hovořit spíše pro závěr, že na zaměstnavateli další zaměstnávání zaměstnance spravedlivě požadovat nelze⁴³.

Daný zvýšený ochranný režim rovněž modifikuje výše uvedený závěr Nejvyššího soudu o nepřezkoumatelnosti zaměstnavatelem provedené volby nadbytečného zaměstnance k propuštění. Pokud totiž zaměstnavatel např. zruší jednu z více stejných pozic, mění se možnost nezávislého výběru nadbytečného zaměstnance tak, že zaměstnavatel může propustit odborového funkcionáře, k jehož výpovědi odborová organizace odmítla udělit souhlas, pouze tehdy, jsou-li tu takové okolnosti, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával⁴⁴. Výběr odborového funkcionáře jako toho zaměstnance, který bude propuštěn, tudíž musí být odůvodněn výše popsányi okolnostmi, které soud může v rámci sporu přezkoumávat.

2.3. Zapojení odborových organizací, doporučení a výzvy pro kolektivní vyjednávání

Výše jsme provedli analýzu stěžejních oblastí právní úpravy rozvazování pracovního poměru v kontextu dopadů ekonomické krize. Daný rozbor přitom ukázal rovněž poměrně značný prostor pro postupy odborových organizací sloužící k ochraně zaměstnanců při propouštění z organizačních důvodů a k zachování pracovních míst u zaměstnavatele.

Škála možného zapojení odborové organizace je přitom poměrně široká – od spolupůsobení se zaměstnavatelem při přípravě a realizaci organizačních změn (zejména v případech naplňujících podmínky hromadného propouštění) až po projednávání či schvalování konkrétních výpovědí doručovaných jednotlivým zaměstnancům. Existuje zde přitom také prostor pro kolektivní vyjednávání a

⁴³ Srov. např. případ řešený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2019, sp. zn. 21 Cdo 864/2019.

⁴⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009.

úpravu dílčích otázek v normativních částech kolektivních smluv, typicky pokud jde o zvýšené odstupné poskytované zaměstnancům propouštěným z organizačních důvodů (např. dle počtu let odpracovaných u zaměstnavatele), jež může alespoň zmírnit obávané ekonomické dopady ztráty práce u zaměstnanců dotčených organizačními a úspornými opatřeními zaměstnavatele.

Zároveň je však třeba naznat, že prostor pro spolupůsobení odborové organizace a zaměstnavatele daný právní úpravou může být v aplikační rovině naplňován ve velmi různé míře, která v mnohém závisí jednak na vyjednávací síle stran, ale také na jejich ochotě k reálnému konsensuálnímu řešení nastolených otázek.

Stále přitom platí výše uvedené závěry, podle nichž rozhodování o organizační struktuře a o počtu či složení zaměstnanců leží primárně v gesci zaměstnavatele, který sice musí dle zákona projednávat s odborovou organizací řadu souvisejících záležitostí (např. dle § 280, § 61 či § 62 zákoníku práce), ovšem rozhodně nikoliv do všech podrobností (např. pokud jde o aplikaci výpovědního důvodu pro nadbytečnost vůči konkrétnímu zaměstnanci). Kromě případů propouštění odborových funkcionářů přitom zákon v dané oblasti nevyžaduje, aby o postupu zaměstnavatele spolurozhodovala odborová organizace, resp. aby určité opatření zaměstnavatel učinil pouze s jejím závazným souhlasem.

Ne vždy tedy bývá naplněn „ideální scénář“, kdy zaměstnavatel již v rámci plánování a přípravy veškerých strukturálních změn či úsporných opatření projednává důkladně relevantní okolnosti těchto opatření s odborovou organizací, která aktivně reprezentuje zájmy zaměstnanců a efektivně přispívá k nalezení smírného řešení, jež předchází či alespoň zásadně zmírňuje negativní dopady přijímaných změn na zaměstnance. Platí přitom, že tam, kde důkladné projednávání a řešení daných záležitostí chybí, případně nevede ke kýženým cílům, roste riziko sporu a nabývá na větší důležitosti individuální ochrana propouštěných zaměstnanců, a to případně i v rámci soudního sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

2.3.1. Kritéria pro výběr nadbytečných zaměstnanců

Jak bylo uvedeno v rámci výkladu o aplikaci výpovědního důvodu pro nadbytečnost, dle ustálené judikatury Nejvyššího soudu platí, že pokud organizační změna dopadá na větší skupinu zaměstnanců, rozhoduje o výběru jednoho či více konkrétních zaměstnanců k propuštění zaměstnavatel, přičemž toto rozhodnutí nelze přezkoumávat v rámci soudního řízení.

Daný výklad lze považovat z hlediska ochrany zaměstnanců za nebezpečný, neboť „otevřít dveře“ postupům zaměstnavatelů, kteří výběr nadbytečných zaměstnanců provedou na základě diskriminačních důvodů (vč. členství v odborové organizaci), či s oporou jiných „nevhodných“ příčin (osobní antipatie vůči zaměstnanci atd.). Také proto se jeví jako vhodné, aby odborová organizace v rámci postupů směřujících k zajištění větší úrovně ochrany zaměstnanců a posílení transparentnosti postupů zaměstnavatelů usilovala o zakotvení (např. v kolektivní smlouvě) a používání jasných pravidel pro výběr nadbytečných zaměstnanců k propuštění.

Určující v rámci daného postupu by mělo být vytyčení a používání seznamu kritérií, na jejichž základě bude zaměstnavatel výběr zaměstnanců provádět. Daná kritéria by přitom měla být jednak objektivní a nediskriminační, ale také nepřilíš široká (obecná), aby zaměstnavateli ve výsledku neumožňovala libovolné rozhodování. Hledět je třeba také na to, aby se nastavená hlediska pro hodnocení týkala výhradně srovnávaných (potenciálně propouštěných) zaměstnanců a aby souvisela s výkonem jejich práce pro zaměstnavatele – mohou se týkat např. jejich odborných dovedností a schopností, dosavadní pracovní výkonnosti, odborné kvalifikace a délky praxe, zvláštních schopností a předpokladů pro výkon práce daného druhu práce či přístupu k plnění pracovních povinností.

V nastavených pravidlech by mělo být řešen také proces vyhodnocování daných kritérií a konzultování jeho výsledků s odborovou organizací (nejpozději v rámci předem prováděného projednávání výpovědí).

Výše jsme také popsali zvláštní postup uplatňovaný v případě, kdy je jedním z potenciálně propouštěných nadbytečných zaměstnanců odborový funkcionář,

k jehož výpovědi odmítla udělit odborová organizace souhlas. Pro tyto situace Nejvyšší soud z § 61 odst. 4 zákoníku práce dovodil, že je zaměstnavatelovo oprávnění k nezávislému výběru nadbytečného zaměstnance modifikováno tak, že zaměstnavatel může propustit zaměstnance (odborového funkcionáře) pouze tehdy, jsou-li tu takové okolnosti, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby takového zaměstnance dále zaměstnával. Daný výklad by měly mít odborové organizace v rámci ochrany svých odborových předáků na paměti.

Ochranu zaměstnanců propouštěných pro nadbytečnost může kolektivní smlouva navýšit také zakotvením nabídkové povinnosti zaměstnavatele, tedy povinnost nabídnout zaměstnanci před doručením výpovědi jinou vhodnou pozici. Nejvyšší soud sice uvedl v rozsudku ze dne 13. 2. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2244/2018, že porušení dané nabídkové povinnosti nemůže samo o sobě vést k určení neplatnosti výpovědi, ovšem zároveň dodal, že za určitých okolností (zejména pokud by zaměstnavatel záměrně obcházel plnění této povinnosti za účelem poškození zaměstnance), může důvod pro určení neplatnosti existovat.

2.3.2. Projednávání hromadného propouštění a výpovědí

Jako účinný nástroj k ochraně zaměstnanců může sloužit rovněž projednávání předepsaných opatření v rámci hromadného propouštění (kolektivní ochrana), a také jednotlivých výpovědí určených zaměstnancům dotčeným organizačními opatřeními (individuální ochrana).

Směrem k hromadnému propouštění je v první řadě třeba doporučit, aby odborové organizace sledovaly připravované organizační změny s potenciálním dopadem na větší skupinu zaměstnanců také z hlediska naplnění podmínek hromadného propouštění, jemuž se může zaměstnavatel (někdy i v rozporu s právem) snažit vyhnout, např. chybným určením rozhodného období pro sledování počtu propouštěných zaměstnanců. Pamatovat je přitom třeba také na pravidlo, podle něhož se do rozhodného počtu propouštěných zaměstnanců započítávají ti, jejichž pracovní poměr skončil z organizačních důvodů dohodou, pouze tehdy, pokud kromě nich dostane alespoň 5 dalších zaměstnanců ze stejných důvodů výpověď.

Konkrétní opatření navrhovaná v rámci projednávání hromadného propouštění pak ve velké míře záleží na okolnostech řešené situace.

Na poli individuální ochrany zaměstnanců pak lze uplatnit povinné předchozí projednávání jednotlivých výpovědí, v jehož rámci může být účinně předejito spornému rozvázání pracovního poměru, které by následně pravděpodobně vyústilo v soudní spor o určení neplatnosti výpovědi. Také proto lze doporučit, aby odborová organizace usilovala o vytyčení jasných pravidel projednávání, např. pokud jde o jeho formu (osobní setkání / e-mailová komunikace atd.) a podmínky (obsah žádosti zaměstnavatele o projednání, přiměřená lhůta pro vyjádření atd.).

2.3.3. Zvýšené odstupné

Vhodným postupem na poli ochrany zaměstnanosti může být také usilování odborové organizace o zakotvení práva zaměstnanců na zvýšené odstupné v kolektivní smlouvě. Jde totiž o řešení vedoucí ke zmírnění ekonomických dopadů ztráty zaměstnání, která dle výsledků výše uvedeného průzkumu může velké skupině zaměstnanců způsobit okamžité a zásadní finanční potíže.

Z existujících kolektivních smluv a vnitřních předpisů lze vysledovat, že je právo na zvýšené odstupné při skončení pracovního poměru v důsledku organizačních změn často vázáno na délku doby odpracované zaměstnancem v pracovním poměru u zaměstnavatele nad rámec zákonné úpravy, tedy nad rámec 3 let uvedených v § 67 zákoníku práce (např. 5, 10, 15, 20 let). Takový postup je vhodný, neboť kritérium délky trvání pracovního poměru působí objektivně a vychází z něj i zákon.

Jinak by však bylo nutné zhodnotit situaci, kdyby kolektivní smlouva vázala právo na poskytnutí zvýšeného odstupného pouze na dosažený věk zaměstnance, neboť zde by se již jednalo o použití nepřijatelného (diskriminačního) kritéria.

V této souvislosti je za chybný třeba označit také postup, kdy zaměstnavatel poskytuje zvýšené odstupné zaměstnancům pouze na základě splnění podmínky skončení pracovního poměru v době vzniku nároku zaměstnance na starobní

důchod. Také zde se totiž jedná o zakázanou diskriminaci z důvodu věku. V případě vůle zaměstnavatele zvýhodnit zaměstnance odcházející do důchodu je tak vhodné poskytnutí zvýšeného odstupného navázat na nějaké další objektivní kritérium, jako je např. minimální délka trvání pracovního poměru před odchodem do důchodu.

Vznik nároku na starobní důchod přitom nemůže být používán ani opačným směrem, tedy jako kritérium pro neposkytnutí zvýšeného odstupného. Tento závěr potvrdil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015, v němž uznal na diskriminační (a tedy neplatné) ujednání obsažené v kolektivní smlouvě, na jehož základě měl zaměstnavatel při výpovědi z organizačních důvodů poskytovat zaměstnancům s odpracovanými více než 30 lety zvýšené odstupné ve výši 14násobku průměrného výdělku, ovšem pouze pokud jim v okamžiku skončení pracovního poměru ještě nevznikl nárok na starobní důchod.

3. Spravedlivé odměňování

Odměňování zaměstnanců lze v kontextu rizik dopadů ekonomické krize a výzev pro kolektivní vyjednávání považovat za zcela stěžejní oblast. Ostatně tomu odpovídá i aktuální legislativní vývoj v pracovněprávní oblasti, kdy se odměňování ocitá ve středu pozornosti unijního zákonodárce, a v důsledku toho (do určité míry sekundárně) i zákonodárce národního. V současné době je schvalována novela zákoníku práce, která má provést Směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (dále jen „směrnice o minimálních mzdách“). Mezi klíčové požadavky vyplývající z této směrnice patří i posilování sociálního dialogu tak, aby garantem důstojných mezd zaměstnanců bylo kolektivní vyjednávání.

V dohledné době bude muset zákonodárce zahájit přípravu další transpoziční novelizace, která bude cílit primárně na oblast odměňování za práci. Nejpozději do června 2026 má být totiž implementována Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování (dále jen „směrnice o transparentním odměňování“).

Význam odměňování pro zaměstnance potvrdil i průzkum provedený mezi zaměstnanci společností Trexima. V první podkapitole této části proto budeme věnovat pozornost právě výsledkům tohoto výzkumu a jejich interpretaci. Následně se zaměříme na současnou právní úpravu odměňování. Vyjdeme z ústavních a mezinárodněprávních souvislostí odměňování, což má svůj význam z hlediska zachycená širšího kontextu odměňování, jeho účelu a důsledku pro zaměstnance. Jednotlivá pravidla obsažená v zákoníku práce a dalších právních předpisech totiž mnohdy vycházejí z těchto obecnějších východisek, a také platí, že s ústavními základy nesmějí být v rozporu. Dále se zaměříme na pravidla odměňování obsažená v zákoníku práce, a to i se zřetelem k aktuálně připravovaným změnám, které se v již brzké době dotknou především oblasti minimální a zaručené mzdy.

Závěrečná podkapitola bude zaměřena především na řešení výzev, které lze v oblasti odměňování v kontextu dopadů ekonomické krize vysledovat směrem k sociálnímu dialogu a kolektivnímu vyjednávání. Pozornost bude věnována tomu, v jakých oblastech a jakými směry lze vést kolektivní vyjednávání. Přitom budou vzaty do úvahy i požadavky vyplývající ze směrnice o minimálních mzdách, mezi které patří především povinnost přijmout a zpracovat akční plán na podporu kolektivního vyjednávání.

3.1. Výsledky průzkumu zaměřeného na důstojnou práci

Mezi oblastí, na které byl provedený průzkum⁴⁵ zaměřen, patřil i „férový příjem“. Respondentům byly položeny poměrně obecně formulované otázky směřující k hodnocení toho, nakolik jimi pobíraná mzda dostačuje pro krytí jejich životních potřeb nebo jak subjektivně vnímají přiměřenost své mzdy nebo platu. Otázky tedy blíže nezkoumaly například kritéria, na jejichž základě jejich zaměstnavatel poskytuje jednotlivé mzdové či platové složky, ani problematiku rovného zacházení v odměňování.

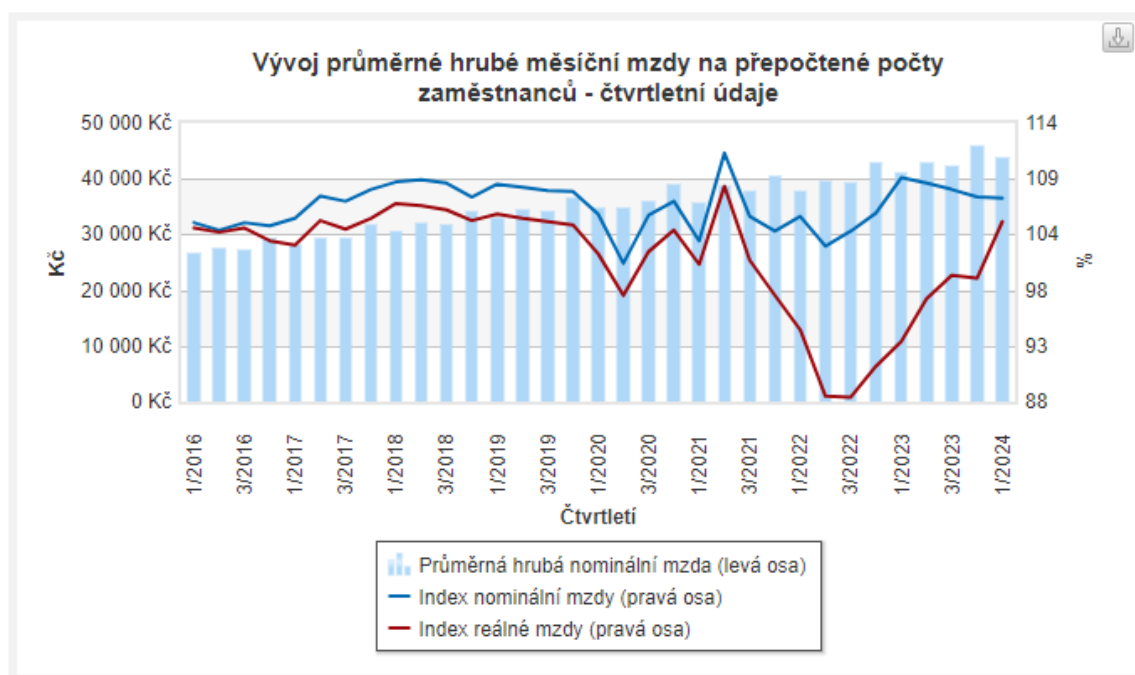
Z výsledků vyplynulo, že mírně nadpoloviční většina respondentů nemůže souhlasit s tvrzením, že jejich příjem z pracovněprávního vztahu dostatečně zajišťuje jejich životní potřeby. Konkrétně 17 % vyslovilo rozhodný nesouhlas a 36 % spíše nesouhlasí s tím, že by jejich příjem mohl být hodnocen jako dostatečný pro zajištění životních potřeb.

Tomuto spíše pesimistickému výsledku odpovídají i odpovědi na otázku, nakolik respondenti považují svůj příjem za přiměřený vzhledem k vynaloženému úsilí, dosahovaným výsledkům a rozsahu povinností v zaměstnání. Rozhodný nesouhlas s posouzením své mzdy jako přiměřené vyslovil každý čtvrtý respondent (25 %), dalších 35 % uvedlo, že spíše nesouhlasí.

Uvedené výsledky průzkumu v první řadě vypovídají o tom, jak citlivou problematiku z pohledu zaměstnanců odměňování představuje. Současně ilustrují to, že v důsledku kombinace vysoké inflace a relativně nízkého nárůstu

⁴⁵ TREXIMA. Průzkum *Důstojná práce z pohledu...*, op. cit.

mezd došlo v posledních letech v České republice k propadu reálné výše mezd. V tomto směru lze odkázat na tiskovou zprávu Českého statistického úřadu z 4. června 2024, která uvádí: *V dlouhodobějším pohledu průměrná mzda v 1. čtvrtletí 2024 ještě nedosáhla reálné úrovně 1. čtvrtletí předcovidového roku 2019 a zaostává v celku o 4,7 %. Z jednotlivých odvětví si za pětileté období výrazně polepšili jen zaměstnanci v energetice, kde reálná mzda stoupla o 13,2 %. Inflaci pak ještě porazila dvě další odvětví: administrativní a podpůrné činnosti s nárůstem o 3,4 % a informační a komunikační činnosti s 1,0 %. Ve všech ostatních odvětvích došlo k reálnému propadu, nejhlubší byl v kulturních a zábavních činnostech (o 14,7 %), ve veřejné správě a obraně (o 12,2 %) a ve vzdělávání (o 12,1 %)*⁴⁶.



(Zdroj: Český statistický úřad)

⁴⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Úroveň reálných mezd se zvedá, předcovidové období ale ještě nedohala. [online]. 2024. <https://www.czso.cz/csu/czso/uroven-realnych-mezd-se-zveda-predcovidove-obdobi-ale-jeste-nedohnala>.

Výsledky výzkumu potvrzují význam kolektivního vyjednávání pro oblast odměňování a nutnost posilování sociálního dialogu tak, aby se dařilo sjednat pro zaměstnance takovou mzdu, kterou budou hodnotit jako přiměřenou a důstojnou z hlediska zajišťování jejich životních potřeb.

A pozornost dále stojí, že celkem 50 % respondentů uvedlo, že zcela (13 %), nebo alespoň částečně (37 %) souhlasí s tím, že ujednání v kolektivní smlouvě pomáhají zajišťovat důstojnou práci v oblasti férového příjmu. Celkem 13 % respondentů připustilo, že neví, jaký vliv má kolektivní smlouva na férový příjem, podle 26 % kolektivní smlouva spíše nepomáhá a podle 9 % vůbec nepomáhá. Zbývá 2 % představují případy, kdy uzavřená kolektivní smlouva oblast odměňování neřeší.

Další průzkum provedený společností Trexima se zaměřil na mimo jiné i na budoucnost kolektivního vyjednávání⁴⁷. Z průzkumu vyplynulo, že více než polovina (53 %) respondentů by ocenila klauzule týkající se rovného postavení mužů a žen na pracovišti. Tyto klauzule se mohou věnovat především rovnému odměňování a rovným příležitostem na pracovišti.

V otázce zaměřené na úlohu odborových organizací při prosazování udržitelnosti více než 55 % respondentů uvedlo, že by odbory měly svou pozornost zaměřit na sociální pilíř udržitelnosti, což znamená především pojetí udržitelnosti v souvislosti s dopadem na zaměstnance a společnost obecně (například rovnost v odměňování, odborný rozvoj zaměstnanců atd.).

3.2. Ústavní a mezinárodněprávní východiska – právo na spravedlivou odměnu

Podle čl. 28 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále jako: „Listina základních práv a svobod“) mají zaměstnanci

⁴⁷ TREXIMA. Průzkum *Nové trendy v působení odborových organizací a v kolektivním vyjednávání týkající se budoucnosti kolektivního vyjednávání*. 2023. Dostupný z: <https://www.asocr.cz/obsah/66/informace-k-projektu-aso-budoucnost-kolektivniho-vyjednavani/333406>.

právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon. Vzhledem k tomu, že čl. 28 je uveden v čl. 41 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, lze se práv na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky domáhat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí. Platí ovšem, že při zákonné úpravě těchto práv musí být zachován jejich minimální standard. Současně také platí, že pokud by byla uzavřena pracovní smlouva, která by narušovala některé z uvedených práv, musel by soud odepřít ochranu takové její aplikaci, která by znamenala porušení některé z ústavně chráněných hodnot⁴⁸.

Oblasti odměňování se dotýká několik úmluv schválených Mezinárodní organizací práce. Z úmluv, které Česká republika ratifikovala, lze odkázat především na:

- Úmluvu č. 26 o zavedení metod stanovení minimálních mezd (sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 439/1990 Sb.)
- Úmluvu č. 95 o ochraně mzdy (sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 411/1991 Sb.)
- Úmluvu č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb.)

V rámci mezinárodního práva lze podrobnou garanci uspokojivých pracovních podmínek a spravedlivé odměny za práci nalézt v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhláška Ministerstva zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.). Podle čl. 7 tohoto dokumentu uznávají smluvní strany právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména:

a) odměnu, která poskytuje jako minimum všem pracovníkům:

⁴⁸ WINTR, J. Komentář k čl. 28 Listiny základních práv a svobod. In: WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T. a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. Wolters Kluwer. ASPI: Identifikační číslo KO2_1993CZ.

- i) *spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci;*
- ii) *slušný život pro ně a jejich rodiny, v souladu s ustanoveními tohoto Paktu;*
- b) *bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky;*
- c) *stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti;*
- d) *odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelná placená dovolená, jakož i odměna ve dnech veřejných svátků.*

K obsahu a výkladu čl. 7 citovaného paktu se v roce 2016 ve svém Obecném komentáři č. 23 blíže vyjádřil Výbor OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva. Uvedl, že *všichni zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu, přičemž pojetí tohoto institutu má být chápáno jako nikoli statické, protože má zahrnovat několik objektivních kritérií, jejichž výčet není uzavřený. Tato kritéria mají zahrnovat výsledky práce, odpovědnost spojenou s prací, nezbytnou úroveň vzdělání a dovedností, jež jsou k výkonu práce nezbytné, vliv výkonu práce na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zvláštní ztěžující vlivy s prací spojené, jakož i vliv práce na zaměstnancův osobní a rodinný život. Pro výraznou většinu zaměstnanců by proto spravedlivá odměna měla být představována vyšší částkou, než kolik činí minimální mzda*⁴⁹.

Evropská sociální charta (sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s.) upravuje právo na spravedlivou odměnu za práci v čl. 4, podle něhož se smluvní strany zavazují:

⁴⁹ VÝBOR OSN PRO HOSPODÁŘSKÁ, SOCIÁLNÍ A KULTURNÍ PRÁVA. *General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*. [online]. 2016, bod 10., s. 3–4. https://documents.un.org/symbol-explorer?s=E/C.12/GC/23&i=E/C.12/GC/23_0608330.

1. uznat právo pracovníků na takovou odměnu za práci, která jim i jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň,
2. uznat právo pracovníků na vyšší odměnu za přesčasovou práci, s výhradou výjimek ve zvláštních případech,
3. uznat právo pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty,
4. uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při ukončení zaměstnání,
5. dovolit srážky ze mzdy jen za podmínek a v rozsahu daném vnitrostátními zákony nebo předpisy nebo podle kolektivních smluv anebo podle rozhodčího nálezu.

Je ovšem nutno zdůraznit, že Česká republika při ratifikaci Charty prohlásila, že bude vázána pouze odstavci 2. až 5. Závazek směřující ke garanci mzdy zaručující slušnou životní úroveň tedy Česká republika nepřijala. Stojí za pozornost, že v poslední Zprávě České republiky o neratifikovaných ustanoveních Evropské sociální charty k 30. 6. 2023 je odkazováno na úpravu zaručené mzdy, která poskytuje dodatečné sazby minimálního příjmu podle náročnosti, odpovědnosti a namáhavosti práce⁵⁰.

Z ústavní garance, kterou poskytuje spravedlivé odměně za práci čl. 28 Listiny základních práv a svobod, lze spravedlnost odměny vztahovat jednak k vykonávané práci a jednak ve vztahu k jiným zaměstnancům vykonávajícím u téhož zaměstnavatele stejnou práci. Uvedená východiska předznamenávají jednak projev spravedlivého odměňování směrem k zajištění rovného zacházení, a jednak ochranu před nepřiměřeně nízkou odměnou za práci, která by mohla být důsledkem zneužití hospodářsky silnějšího postavení zaměstnavatele.

⁵⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zpráva České republiky o neratifikovaných ustanoveních Evropské sociální charty k 30. 6. 2023*. [online]. <https://www.mpsv.cz/evropska-socialni-charta>

V návaznosti na to je dovozováno, že zákonodárce je povinen přijmout a zajišťovat dodržování minimální mzdy⁵¹.

Další konkrétní projevy ústavně zakotvené ochrany spravedlivé odměny za práci lze dovodit z výsledků rozhodovací činnosti Ústavního soudu.

V plenárním nálezu ze dne 27. 11. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 1/12, Ústavní soud dovodil, že *Jeho (Pozn. práva na spravedlivou odměnu za práci) podstatou je princip, že za výkon závislé práce v jakékoliv formě pracovněprávního vztahu náleží zaměstnancům odměna, přičemž i v tomto případě náleží zákonodárci široký prostor pro uvážení, jakým způsobem zajistí jeho uplatňování, včetně možnosti blíže regulovat způsob odměňování a jeho výši. Právě odměna za práci představuje protiplnění, jež motivuje zaměstnance k jejímu výkonu a nejlépe ilustruje vzájemné postavení obou stran v pracovněprávních vztazích. Současně zaměstnancům umožňuje vytvářet si podmínky pro důstojný život a tvorbu a udržování sociálních vztahů.*

V nálezu ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14, Ústavní soud uvedl, že právo na spravedlivou odměnu za práci zahrnuje i povinnost zaměstnavatele zaměstnanci skutečně vyplatit mzdu, na kterou mu vzniklo právo. Ústavní soud v tomto nálezu odkázal i na čl. 12 odst. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95, podle něhož musí být mzda pravidelně vyplácena a má být stanovena lhůta, do kdy je třeba mzdu vyplatit.

Spravedlivou odměnou za práci se Ústavní soud zabýval i v nedávném nálezu ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20. V kontextu sporu o to, zda má být určitá doba považována za přestávku v práci, která není součástí pracovní doby a nepřísluší za ni mzda ani náhrada mzdy, nebo jen za přiměřenou dobu na jídlo a oddech, která se do pracovní doby započítává a zaměstnanci za ni přísluší mzda, Ústavní soud uvedl, že *Z práva na spravedlivou odměnu za práci garantovaného v čl. 28 Listiny plyne právo každého zaměstnance na to, aby byl přiměřeně odměněn za dobu, během níž vykonává pro zaměstnavatele práci nebo je zaměstnavateli k dispozici, připraven okamžitě zasáhnout na místě*

⁵¹ Srov. MORAVEC, O. Komentář k čl. 28 Listiny základních práv a svobod. In: HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 814-815.

zaměstnavatelem určeném. Neplacenou dobou odpočinku může být naopak pouze taková doba, se kterou může zaměstnanec nakládat dle své volné úvahy, tedy věnovat se oddechu a nebýt během této doby zaměstnavateli k dispozici.

3.3. Právní úprava odměňování a její očekávaný vývoj v následujícím období

V kapitole zaměřené na současnou právní úpravu a její aktuálně připravované změny se nejdříve zaměříme na platnou úpravu určení výše mzdy a dále minimální a zaručené mzdy. Navazovat pak bude analýza aktuálně připravovaného návrhu transpoziční novely zákoníku práce 2024, který se uvedených institutů významně dotkne. Dále se zaměříme na současnou úpravu kritérií pro odměňování, jež může být v dohledné době rovněž dotčena změnami souvisejícími s povinností zavádět u zaměstnavatelů systém odměňování. Jde totiž o jeden z požadavků vyplývajících ze směrnice o transparentním odměňování.

3.3.1. Určování výše mzdy – mzdový výměr vs. sjednání výše mzdy

Mzda může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednána. Smluvní podstatě pracovněprávního vztahu, jakož i významu mzdy pro zaměstnance nejlépe odpovídá, pokud se na její výši strany skutečně dohodnou. Výše mzdy ovšem nepatří mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Sjednána tedy být nemusí a přípustné zůstávají i další způsoby určení její výše. Byla-li výše mzdy sjednána, znamená to, že byla její výše určena dvoustranným právním jednáním. Změna sjednané výše mzdy pak může být provedena opět jen na základě dvoustranného projevu vůle. Není přípustné měnit výsledek dohody mezi dvěma smluvními stranami jednostranně.

Z pohledu zaměstnance představuje sjednání mzdy jistotu v tom, že mu právě na tuto dohodnutou mzdu bude v pracovním poměru skutečně vznikat právo, dokud se nedohodne se zaměstnavatelem na změně, případně dokud nebude změna

učiněna na základě dohody zaměstnavatele a odborové organizace, byla-li mzda sjednána v kolektivní smlouvě.

Kromě sjednání mzdy zákoník práce také připouští, aby byla výše mzdy zaměstnavatelem stanovena vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Vnitřní předpis, stejně jako mzdový výměr, jsou přitom jednostranná opatření činěná zaměstnavatelem. Pokud je mzda zaměstnavatelem zaměstnanci stanovena, znamená to, že zaměstnavatel může o případné změně výše mzdy rozhodnout jednostranně.

Určení mzdy prostřednictvím vnitřního předpisu a mzdového výměru skýtá výhody především z pohledu zaměstnavatele, který pak může o změně výše jednotlivých mzdových složek zaměstnanců jednostranně rozhodovat, a reagovat tak například na vývoj hospodářské a ekonomické situace nebo i na změny v kvalitě plnění pracovních úkolů a pracovní výkonnosti zaměstnance. Zaměstnanec musí být s případnou změnou mzdového výměru seznámen před začátkem výkonu práce, tj. před začátkem výkonu práce podle nových mzdových podmínek. Zaměstnanec, kterému zaměstnavatel doručil změnu mzdového výměru zpětně a pokusil se mu tímto způsobem snížit mzdu, by se mohl úspěšně domáhat toho, aby mu byla až do dne předcházejícího dni doručení změny mzdového výměru zaplacená mzda v dosavadní výši.

Vnitřní předpis je svou povahou hromadným aktem, který se vztahuje na všechny zaměstnance zaměstnavatele, případně na určitou skupinu zaměstnanců. Zaměstnavatel může jeho vydání využít k tomu, aby nastavil obecná pravidla odměňování. Vnitřní předpis může například obsahovat popisy jednotlivých prací, které zaměstnanci u zaměstnavatele vykonávají, jejich zařazení do určitých skupin a určení základních tarifů, jež budou zaměstnancům za výkon práce zařaditelné do určité skupiny příslušet. Vnitřní mzdové předpisy zpravidla obsahují určení jednotlivých mzdových složek, na které bude zaměstnancům vznikat právo, a kritéria, při jejichž splnění mohou být zaměstnancům vypláceny jednotlivé složky.

Vzhledem k hromadné povaze vnitřních předpisů nemohou být těmito akty stanovována mzdová práva jednotlivých (konkrétně určených) zaměstnanců. Za

tím účelem zaměstnavatelé na základě vnitřního mzdového předpisu zpravidla vydávají zaměstnancům mzdové výměry.

Obsahem mzdového výměru je v těchto případech především údaj o výši mzdy, resp. jednotlivých mzdových složek, na které bude zaměstnanci za vykonanou práci v pracovním poměru vznikat právo. Z § 113 odst. 4 zákoníku práce vyplývá, že mzdový výměr musí být písemný. Mzdový výměr navíc patří mezi písemnosti, tedy listiny, které musí zaměstnavatel zaměstnanci doručit do vlastních rukou. Za účelem prokázání doručení mzdového výměru do vlastních rukou proto zaměstnavatelé zpravidla jedno jeho vyhotovení předají zaměstnanci a druhé, na kterém zaměstnanec svým podpisem potvrdí jeho převzetí, založí do osobního spisu zaměstnance. Tento podpis, který zaměstnanec na vyhotovení mzdového výměru připojí, ovšem nic nemění na jednostranné povaze mzdového výměru.

Chce-li zaměstnavatel zachovat jednostrannou povahu mzdového výměru, kterým stanovuje zaměstnancům mzdová práva, není možné na tento dokument odkázat v pracovní smlouvě jako na její přílohu nebo součást. Pro posouzení projevu vůle totiž není podstatné, jak je označen, nýbrž co je jeho skutečným obsahem. Kdyby tedy pracovní smlouva zahrнула dokument označený jako mzdový výměr za svou součást, pak bylo nutné jej posoudit jako dvoustranné právní jednání bez ohledu na označení „výměr“. Dochází k tomu v případech, kdy je ve smlouvě uvedeno například: Výše mzdy vám byla stanovena mzdovým výměrem ze dne 30. června 2024, který je nedílnou součástí této pracovní smlouvy.

Ve mzdovém výměru nelze stanovit, že zaměstnavatel bude výplatu mzdy provádět převodem na zaměstnancův bankovní účet. Možnost vyplácet mzdu tímto způsobem podmiňuje § 143 odst. 1 zákoníku práce dohodou smluvních stran. Stejně tak není přípustné, aby zaměstnavatel zaměstnanci prostřednictvím mzdového výměru stanovil mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas. Podle § 114 odst. 3 zákoníku práce se takové řešení může uplatnit jen v případě, kdy byla mzda s přihlédnutím k případné práci přesčas sjednána a současně byl sjednán také rozsah práce přesčas, k němuž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdový výměr má jednostranný charakter, a tak určení výše mzdy jeho prostřednictvím nelze považovat za sjednání mzdy.

3.3.2. Minimální a zaručená mzda

Minimální mzda vyjadřuje nejnižší přípustnou výši peněžitého plnění, na kterou vždy musí zaměstnanci vykonávajícímu pro zaměstnavatele závislou práci vzniknout právo. Bez ohledu na to, nakolik jsou u určitého zaměstnance naplněna a ohodnocena kritéria pro stanovení výše mzdy nebo platu podle § 109 odst. 4 zákoníku práce platí, že mu vždy musí vzniknout právo alespoň na minimální mzdu.

Smysl institutu minimální mzdy spočívá především v ochraně zaměstnance před nepřiměřeně nízkou mzdou, tj. mzdou, která by mu nezajistila objem prostředků dostatečný k uspokojení životních potřeb. Jde o projev ochrany mzdy navazující na její vyživovací funkci. Současně má úprava minimální mzdy přispět také k motivaci k opatrování si prostředků k obživě prostřednictvím výkonu práce. Směřuje k tomu, aby při výkonu závislé práce dosáhl zaměstnanec příjmu, který převyší případnou dávku poskytovanou ze systému sociálního zabezpečení, zejména pomoci v hmotné nouzi.

Z pohledu zaměstnavatele může být minimální mzda vnímána jako nejnižší přípustná úroveň nákladů spojených s výkonem závislé práce zaměstnancem, které musí být v souvislosti se založením základního pracovněprávního vztahu vždy připraven nést.

Vzhledem k existenci institutu zaručené mzdy ovšem nelze chápat minimální mzdu tak, že může být za výkon práce poskytována jakémukoli zaměstnanci. Vykonává-li zaměstnanec práce spadající do vyšší než první skupiny prací pro účely poskytování zaručené mzdy a jeho mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, má právo na mzdu odpovídající alespoň nejnižší úrovni zaručené mzdy pro příslušnou skupinu prací.

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci naturální mzdu, musí být podle věty druhé v § 119 zákoníku práce zaměstnanci alespoň minimální mzda vyplacena v penězích. Naturální mzda může být tedy poskytnuta jen v případě, že celková výše sjednané nebo stanovené mzdy minimální mzdu převyšuje.

Pro účely zajištění práva zaměstnance na minimální mzdu se v celkové výši jeho mzdy, platu nebo odměny nepřihlíží ke mzdě nebo platu za práci přesčas (tj. ani k příplatku za práci přesčas). Do mzdy ani platu se dále nezahrnuje příplatek za práci ve svátek. Odpracoval-li zaměstnanec ve svátek rozvrženou směnu, pak se dosažená mzda do minimální mzdy zahrne. Pro případnou práci přesčas vykonanou ve svátek platí výše uvedené pravidlo, podle něhož se mzda za práci přesčas do mzdy pro účely minimální mzdy nezahrnuje.

Z hlediska zachování zaměstnancova práva na minimální mzdu se dále nepřihlíží k příplatkům za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Z uvedeného vyplývá, že pokud by výše zaměstnancovy mzdy nebo platu po odečtení těch součástí, ke kterým se pro účely minimální mzdy nepřihlíží (nezahrnují se do mzdy ani platu), nedosáhla výše minimální mzdy, uplatnila by se povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci doplatek do minimální mzdy podle § 111 odst. 3 zákoníku práce.

Aktuální sazbu minimální mzdy určuje nařízení vlády vydané na základě zmocnění v § 111 odst. 2 zákoníku práce. Jde o nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy a o práci ve ztíženém pracovním prostředí (dále jako „nařízení 567/2006 Sb.“). Toto nařízení vlády bývá zpravidla novelizováno k 1. lednu každého roku. Na základě poslední novelizace provedené s účinností k 1. lednu 2024, činí sazby minimální mzdy:

- 112,50 Kč za hodinu nebo
- 18 900 Kč za měsíc.

Definice **zaručené mzdy** působí na první pohled tak, že zaměstnancovou zaručenou mzdou je mzda nebo plat ve výši, v níž byla zaměstnavatelem stanovena, případně se zaměstnavatelem sjednána, jde-li o mzdu. Z odst. 2 ovšem vyplývá, že existují určité minimální sazby zaručené mzdy, které musí být při sjednávání či určování výše mzdy nebo platu respektovány. Tyto sazby upravuje nařízení č. 567/2006 Sb. Pokud by u zaměstnance byla výše platu nebo mzdy sjednána či stanovena tak, že by nedosahovala příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle uvedeného nařízení vlády, musela by být za zaručenou mzdu považována nikoli tato sjednaná či stanovená výše mzdy nebo platu, nýbrž

výše mzdy nebo platu, na kterou zaměstnanci vzniklo právo „podle tohoto zákona“, tj. ve výši odpovídající příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy podle nařízení č. 567/2006 Sb.

Obdobně jako u minimální mzdy stanoví nařízení č. 567/2006 nejnižší přípustné sazby zaručené mzdy. Těchto sazeb je ovšem oproti jediné sazbě minimální mzdy celkem osm a na rozdíl od minimální mzdy reflektují kritéria rozhodná pro určení výše mzdy nebo platu uvedená v § 109 odst. 4 zákoníku práce, resp. alespoň ta z nich, které lze objektivně určit. Podstata právní úpravy zaručené mzdy tak spočívá v tom, že určuje nejnižší přípustnou výši výdělku zaměstnance v závislosti na náročnosti a odpovědnosti vykonávané práce, a také s přihlédnutím k nutné kvalifikaci.

V roce 2024 se uplatňují následující sazby zaručených mezd:

Skupina prací	Nejnižší úroveň v Kč za hodinu	Nejnižší úroveň v Kč za měsíc
1.	112,50	18 900
2.	116,10	19 500
3.	126,80	21 300
4.	129,80	21 800
5.	143,30	24 100
6.	158,20	26 600
7.	174,70	29 400

8.	225,00	37 800
----	--------	--------

Zde upravené sazby se ovšem použijí jen pro zaměstnance odměňované platem (zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce) a ty zaměstnance odměňované mzdou, jejichž mzda nebyla sjednána v kolektivní smlouvě. Znamená to, že prostřednictvím úpravy v kolektivní smlouvě je možné se od úpravy nejnižších úrovní zaručené mzdy odchýlit. Ani v kolektivní smlouvě nelze sjednat mzdu nižší, než kolik činí minimální mzda. Jinak ovšem ponechává právní úprava stranám kolektivního vyjednávání volný prostor k tomu, aby sjednaly výši mezd jakkoli, bez nutnosti brát do úvahy sazby zaručené mzdy stanovené v nařízení č. 567/2006 Sb.

3.3.3. Připravovaná transpozice směrnice o minimálních mzdách

V době zpracování této analýzy vrcholí přípravy novelizace zákoníku práce, které má implementovat směrnici o minimálních mzdách. Návrh dané novely byl v době zpracování studie jako sněmovní tisk 663 schválen Poslaneckou sněmovnou a projednáván v Senátu (dále jako „návrh transpoziční novely zákoníku práce 2024“)⁵². Kromě úpravy minimální mzdy má významných změn doznat i zaručená mzda.

Jeden z požadavků směrnice o minimálních mzdách spočívá v tom, aby členské státy stanovily předvídatelný mechanismus určování minimální mzdy. Směrnice konkrétně uvádí, že *K zajištění přiměřených minimálních mezd ... jsou nezbytná řádná pravidla, postupy a účinná praxe pro stanovování a aktualizaci zákonných minimálních mezd*⁵³. Co se týká výše minimální mzdy, měly by členské státy podle směrnice o minimálních mzdách používat ukazatele a s nimi spojené referenční hodnoty, přičemž jako vzorový ukazatel je nabízen poměr hrubé

⁵² POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. Návrh zákona, kterým se mění zákoník práce a některé další zákony. Sněmovní tisk 663. Dostupný z: <https://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw?O=9&T=663>.

⁵³ Recitál (26) směrnice o minimálních mzdách.

minimální mzdy k 60 % mediánu hrubé mzdy nebo k 50 % průměrné hrubé mzdy⁵⁴.

Podle navrhovaného nového znění § 111 odst. 3 zákoníku práce má měsíční minimální mzda odpovídat *součinu predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok a koeficientu pro výpočet minimální mzdy*. Uvedený koeficient má stanovovat vláda, přičemž k posouzení jeho přiměřenosti má být použita *rovněž orientační referenční hodnota 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství*. Z tiskové zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí ČR⁵⁵ plyne, že dosažení úrovně 47 % je až dlouhodobým cílem, kterého má být dosaženo v roce 2029. Pro rok 2025 se počítá s úrovní minimální mzdy odpovídající 42,2 % průměrné mzdy.

Verze návrhu transpoziční novely zákoníku práce 2024, která byl zaslána do připomínkového řízení a po vypořádání připomínek byla předložena vládě ČR⁵⁶, počítala s redukcí stávajícího systému zaručených mezd. Zachovány měly zůstat pouze 4 skupiny prací. Vláda ovšem nečekaně rozhodla o tom, že zaručené mzdy transformuje do podoby zaručeného platu. Platem jsou odměňováni zaměstnanci v oblasti veřejných služeb a správy. Zaměstnanci v tzv. soukromé či podnikající sféře jsou odměňováni mzdou. Dosud byla zaručená mzda uplatňována v soukromé i ve veřejné sféře. Přeměnou zaručené mzdy v zaručený plat ovšem má dojít k tomu, že bude systém zaručených mezd v soukromé sféře zcela zrušen.

V kontextu výše popsaného průzkumu provedeného mezi zaměstnanci je na místě položit si otázku, jaké důsledky přinese zrušení zaručené mzdy pro výši mezd, zvláště pak u zaměstnanců s podprůměrným či výrazně podprůměrným výdělkem, kteří již v současné době hodnotí výši svého příjmu jako nedostatečnou pro zajištění svých životních potřeb. V oficiálních materiálech,

⁵⁴ Recitál (28) a čl. 5 odst. 4. směrnice o minimálních mzdách.

⁵⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Tisková zpráva ze dne 20. března 2024*. [online]. 2024.

https://www.mpsv.cz/documents/20142/7095934/TZ_20_03_2024_Valorizace+minim%C3%A1ln%C3%AD+mzdy.pdf/319c26c2-47b8-9d45-37e2-135926821efb.

⁵⁶ ÚŘAD VLÁDY ČŘ. Veřejná část elektronické knihovny připravované legislativy. Návrh zákona, kterým se mění zákoník práce a některé další zákony. Č.j. předkladatele MPSV-2023/180883-522/3. Verze pro jednání vlády. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/ALBSCWHBH33R/KORNCZYLPR33>

konkrétně ve výsledné zprávě RIA (Regulatory impact assessment)⁵⁷, Ministerstvo práce a sociálních věcí výslovně připustilo, že zrušením zaručených mezd dojde ke snížení úrovně ochrany zaměstnanců. RIA uvádí, že zrušení zaručených mezd bude dostatečně kompenzováno postupným navyšováním minimální mzdy, resp. kolektivním vyjednáváním, což je ovšem dosti diskutabilní tvrzení jednak vzhledem k výši navrhované minimální mzdy a jednak k dosud neznámé podobě podpory kolektivního vyjednávání. RIA varuje před dalšími negativními efekty zrušení zaručených mezd, jako je nárůst rizika přechodu do šedé ekonomiky nebo snížení motivace zaměstnanců k výkonu náročnější prací nebo k výkonu práce vůbec.

Směrnice o minimálních mzdách obsahuje tzv. non-regression principle. Jde o obvyklý mechanismus, podle něhož nesmí být transpozice směrnice členskými státy zneužita k tomu, aby snížila dosavadní standard ochrany zaměstnanců. Konkrétně jde o čl. 16 odst. 1 směrnice, který zní: *Tato směrnice není platným důvodem ke snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům v členských státech, zejména ke snížení nebo zrušení minimálních mezd.* Uvedený článek doplňuje ještě recitál (38): *Provádění této směrnice nelze využít k omezení stávajících práv pracovníků ani je nelze považovat za platný důvod ke snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblastech, na které se vztahuje tato směrnice, včetně zejména pokud jde o snížení nebo zrušení minimálních mezd.*

Report expertní skupiny k transpozici směrnice o minimálních mzdách⁵⁸ k tomu uvádí, že transpozice směrnice nesmí vést ke snižování nebo rušení minimálních mezd. S odvoláním na výsledky rozhodovací činnosti Soudního dvora EU je doplněno, že zákaz snižování dosavadní obecné úrovně ochrany se vztahuje na ochranu týkající se právě minimálních mezd. Podmínka snížení obecné úrovně ochrany (*general level of protection*) by byla splněna v případě, kdy by se jednalo o opatření s možným celkovým dopadem (*overall effect*) na ochranu minimálního příjmu poskytovanou zaměstnancům v členském státě.

⁵⁷ Tamtéž.

⁵⁸ EVROPSKÁ KOMISE. *Report of Expert group on Transposition of Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union*. Luxemburg: Publikační centrum EU, 2023, s. 69-70. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1539>.

Zaručené mzdy z hlediska svého účelu a smyslu představují nástroj, který dopadá obecně na všechny zaměstnance a poskytuje jim ochranu před nepřiměřeně nízkým příjmem v návaznosti na odpovědnost, namáhavost práce a další objektivní kritéria s výkonem práce spojená. Ve zjednodušujících materiálech určených například pro cizince se pojem zaručená mzda i jazykově spojuje s minimální mzdou a zaručená mzda je prezentována jako nástroj chránící minimální výši příjmu⁵⁹. Také soudy někdy pro zjednodušení a výstižnost používají spojení „minimální zaručená mzda“, čímž vyjadřují, že účel a smysl zaručené mzdy je obdobný jako v případě minimální mzdy, tedy fakticky se jedná další úrovně minimálních mezd⁶⁰.

Z uvedených hledisek je se proto nabízí otázka, zda bude transpoziční novela zákoníku práce 2024 v případě, že bude schválena v aktuálně navrhované podobě, představovat korektní transpozici směrnice o minimálních mzdách. Bude zřejmě předmětem dalšího posuzování, zda v důsledku zrušení zaručených mezd pro zaměstnance odměňované mzdami nedošlo k porušení čl. 16. odst. 1 směrnice o minimálních mzdách, tedy k porušení výše popsaného non-regression principu.

3.3.4. Kritéria pro odměňování a rovné zacházení

Mzdu nebo plat má zaměstnancům zaměstnavatel poskytovat za vykonanou práci. V návaznosti na toto základní pravidlo se v § 109 odst. 4 zákoníku práce blíže stanoví, že mzda má být poskytována na základě složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti

⁵⁹ Viz např. Informaci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR určenou pro občany Ukrajiny a v ní formulaci: *Jako zaměstnanci máte v ČR nárok na odměnu za práci minimálně ve výši 96,40 Kč za hodinu. Pro odborné a náročnější práce je minimální mzda vyšší.* MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zaměstnání v České republice.* [online]. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/405931/Letak_prace_ED.pdf/bd4c3791-3a07-7cd3-5fa7-0fc46666cb05.

⁶⁰ Viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 1. 2017, čj. 4 Ads 244/2016-36, bod odůvodnění rozsudku [34]: *Nejvyšší správní soud se dále zabýval námitkou, podle níž byli zaměstnanci stěžovatele zařazeni do nesprávné skupiny prací udávajících **minimální zaručenou mzdu** podle nařízení vlády. Stěžovatel namítá, že náplň práce zaměstnanců odpovídala 5. skupině prací podle přílohy nařízení vlády, namísto skupiny 6., do které zaměstnanec zařadil žalovaný.*

a dosahovaných pracovních výsledků. Uvedené pojmy mají poměrně obecný charakter, a proto zaměstnavatelé obvykle přistupují k jejich konkretizaci. Zaměstnavatel může v rámci svého systému odměňování například upravit, jak a podle čeho bude hodnotit pracovní výkonnost, v čem budou spočívat klíčové indikátory pracovních výsledků, nakolik bude zohledňovat jednotlivé projevy složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce atd. Může také stanovit metody a frekvence posuzování splnění jednotlivých kritérií, a jejich váhu při výpočtu výše konkrétních mzdových složek.

Vzhledem k základním pravidlům odměňování je nezbytné, aby zaměstnavatel při poskytování jednotlivých mzdových složek vycházel z předem stanovených kritérií. Zaměstnanci musí vědět, která konkrétní hlediska z těch, jež zákon nabízí, budou pro určitou mzdovou složku rozhodná. Není přípustné poskytovat zaměstnancům mzdu nahodile, bez vazby na předem stanovené ukazatele. To platí nejen pro nárokové, nýbrž i pro tzv. nenárokové mzdové složky. Někdy dochází k tomu, že zaměstnavatelé poskytují různé nadtarifní či pohyblivé složky ve velmi volném režimu, aniž by bylo interně jakkoli upraveno, za jakých podmínek budou zaměstnancům vypláceny. Zaměstnavatelé pak tvrdí, že pokud jde o nenárokové složky, mohou být poskytovány podle úvahy jednotlivých vedoucích a kritéria či další pravidla není nutné blíže specifikovat.

Takový přístup k odměňování ovšem neodpovídá pravidlům odměňování. Navíc může vést k nepřipustné libovůli, nahodilosti a v důsledku i k porušení rovného zacházení. Nenárokové složky lze vázat i na volnější (měkčí) kritéria, která budou například podléhat hodnocení vedoucího zaměstnance. Kritéria ale vždy musí být stanovena a zaměstnancům dopředu známá.

Z výsledků soudní rozhodovací činnosti vyplývá, že výčet kritérií uvedený v § 109 odst. 4 zákoníku práce má úplný neboli taxativní charakter. Znamená to, že zaměstnavatel může zde uvedená hlediska rozpracovávat a specifikovat. Nemůže ale vytvářet zcela nová, zákonu neznámá. Není například přípustné stanovit, že se bude mzdová složka jednotlivých zaměstnanců vykonávajících stejnou práci pro téhož zaměstnavatele lišit podle toho, kde vykonávají práci

(například v Praze nebo v jiném místě v ČR⁶¹). Není na místě argumentovat tím, že zaměstnavatel musí zohledňovat lokální specifika trhu práce nebo cenovou hladinu uplatňující se v určitém regionu. Taková kritéria totiž přímo nesouvisí s prací, podmínkami ani výsledky práce a nemají oporu v zákoně.

Uvedené rozhodnutí bylo podrobena i Ústavnímu přezkumu. Ústavní soud rozsudek Nejvyššího soudu nezrušil. V odůvodnění svého rozhodnutí mimo jiné uvedl, že kritérium socioekonomických podmínek by sice mohlo být kritériem pro odměňování relevantním, ovšem ustanovení § 109 odst. 4 zákoníku práce na takové hledisko nepamatuje a není úlohou soudu v tomto směru suplovat úlohu zákonodárce⁶². Tento nálezn byl podroben i určité kritice, podle níž se Ústavní soud dopustil obtížně akceptovatelného závěru, neboť odlišné zacházení, jehož se žalovaný zaměstnavatel dovolával, bylo možné objektivně ospravedlnit odlišnými socio-ekonomickými rozdíly mezi regiony⁶³. K tomu je na místě doplnit, že Ústavní soud nezpochybnil skutečnost, že by mohla být přijata právní úprava, která by takové odůvodnění rozdílu mezi výší mzdy z téhož zaměstnavatele mohla odůvodnit. Z nálezů lze vyrozumět, že by taková úprava zřejmě nemohla být hodnocena jako protiústavní. Ústavní soud ovšem konstatoval, že tak, jak jsou nastavena kritéria pro odměňování v platné právní úpravě, neposkytují prostor k tomu, aby mohla být doplňována o hlediska, která v nich nemají oporu (jako například zaměstnavatelem tvrzené odlišné socio-ekonomické podmínky v různých regionech).

Mezi kritérii pro výši mzdy či platu uvedenými v § 109 odst. 4 zákoníku práce figurují mimo jiné i pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky. I u zaměstnanců vykonávajících v ostatních ohledech stejnou práci či práci stejné hodnoty mohou být pracovní výsledky a pracovní výkonnost značně proměnlivé v závislosti na řadě objektivních i subjektivních faktorů, jako jsou zkušenosti, schopnosti, pracovní nasazení apod. Bude-li úměrně vůči rozdílům v pracovní výkonnosti či pracovních výsledcích u jednotlivých zaměstnanců rozdílná i výše mzdy či platu, nepůjde o porušení práva na stejnou mzdu za stejnou práci nebo

⁶¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

⁶² Viz nálezn Ústavního soudu ze dne 31. 8. 2021, sp. zn. I. ÚS 2820/20.

⁶³ ČERVÍNEK, Z. Komentář k čl. 28 Listiny základních práv a svobod. In: KÜHN, Z., KRATOCHVÍL, J., KRNEC, J., KOSAR, D. a kol. *Listina základních práv a svobod – Velký komentář*. Praha: Leges, 2022. ASPI: Identifikační číslo KO2I1993CZ.

práci stejné hodnoty. Stejně tak lze případný rozdíl ve výši mzdy u různých zaměstnanců zdůvodnit dalšími objektivními hledisky, které souvisí s vykonávanou prací.

Rovné odměňování neznamena, že by zaměstnavatel za žádnou cenu nesměl mezi zaměstnanci učinit rozdíl. Podstata rovného zacházení spočívá v tom, že případný rozdíl musí být schopen zaměstnavatel rozumně a objektivně vysvětlit. Konkrétně lze odkázat na případ, kdy zaměstnanec pracující na pozici vedoucího personálního útvaru žaloval zaměstnavatele na zaplacení příplatku za odbornou praxi. Šlo o mzdovou složku poskytovanou nad rámec zákona. Zaměstnavatel ji při splnění stanovených podmínek poskytoval pouze zaměstnancům v dělnických profesích, a to na základě určité délky praxe. Zaměstnanci vykonávající práce administrativního charakteru tuto mzdovou složku nedostávali, což zaměstnavatel zdůvodňoval tím, že v jejich případě bylo dosažené vzdělání vyžadováno již od počátku pracovního poměru, a i výše mzdy se od tohoto vzdělání mimo jiné odvíjela. Zaměstnanec v tomto soudním sporu neuspěl, Nejvyšší soud dospěl k závěru, že se jednalo o oprávněnou formu rozdílného zacházení a nikoli o nerovnost⁶⁴.

3.3.5. Směrnice o transparentním odměňování a její očekávaná transpozice

Problematika kritérií pro odměňování, jakož i zásady stejné odměny za stejnou práci, bude v našich podmínkách v následujícím období nepochybně velmi aktuální. Nejpozději do června 2026 mají být totiž implementovány požadavky vycházející ze směrnice o transparentním odměňování. Tato směrnice klade důraz mimo jiné i na to, aby zaměstnavatelé zavedli a dodržovali systém odměňování.

Tento pojem zmiňuje už současný zákoník práce, a to ve svém § 287 odst. 2 písm. d), podle něhož je zaměstnavatel povinen systém odměňování a hodnocení zaměstnanců projednat s odborovou organizací. Zákoník práce ovšem neobsahuje žádnou definici. Pouze výkladově tak lze dovozovat, že by

⁶⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 627/2021.

měl systém odměňování představovat vnitřně provázaný, soudržný a přehledný soubor vnitřních pravidel odměňování, který může být u zaměstnavatele představován úpravou ve vnitřním předpisu nebo v kolektivní smlouvě. Měl by zahrnovat výčet mzdových složek, na něž zaměstnancům vzniká právo, mzdové formy uplatňující se u jednotlivých mzdových složek, období, za které jsou mzdové složky vypláceny a kritéria, která musí být pro vznik práva na mzdovou složku splněna. Systém odměňování musí být přístupný, srozumitelný, přehledný a transparentní. Při splnění těchto podmínek má představovat významný nástroj pro zabezpečení spravedlivého odměňování a dodržování zásady stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

Směrnice o transparentním odměňování výslovně zahrnuje i požadavek, aby měli zaměstnavatelé zpracovány systémy odměňování, jež budou garantovat rovné zacházení⁶⁵. Lze proto očekávat, že bude tento pojem v zákoníku práce z hlediska svého obsahu konkretizován a zaměstnavatelům bude uložena povinnost mít zpracovaný přehledný a přístupný systém odměňování.

Nejde o jediný pozoruhodný požadavek, který z uvedené směrnice vyplývá. Například podle jejího čl. 7 odst. 5 *nesmí být zaměstnancům bráněno v tom, aby sdělovali informace o své odměně pro účely prosazování zásady stejné odměny. Členské státy zejména přijmou opatření zakazující smluvní podmínky, které pracovníkům znemožňují sdělovat informace o jejich odměně*. Vzhledem k tomu, že v současné době lze na podobná ujednání v pracovních smlouvách či ustanovení v pracovních řádech nebo jiných vnitropodnikových dokumentech narazit poměrně často, se bude jednat o významný posun.

Za účelem posílení transparentnosti odměňování ze směrnice vyplývá, že by měli uchazeči o zaměstnání *obdržet informace o počáteční odměně nebo jejím rozsahu před pracovním pohovorem nebo jiným způsobem před uzavřením pracovní smlouvy, například ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě*⁶⁶. Samozřejmě je nutno vyčkat, jak si s uvedenými požadavky v rámci

⁶⁵ Čl. 4 odst. 1 a recitál (26) směrnice o transparentním odměňování.

⁶⁶ Recitál (32) směrnice o transparentním odměňování.

implementačního procesu poradí český zákonodárce a jakým způsobem budou uvedena pravidla vtělena do českého právního řádu.

3.4. Zapojení odborových organizací, doporučení a výzvy pro kolektivní vyjednávání

Růst životních nákladů, který umocnila vysoká inflace, s sebou nese tlak na zvyšování mezd. Inflace, především v oblasti cen energií, ovšem ovlivňuje i náklady zaměstnavatelů a jejich celkovou hospodářskou situaci. Kombinace těchto vlivů představuje pro kolektivní vyjednávání v oblasti odměňování vážnou výzvu. Odboroví vyjednavací se musí připravit na skutečně tvrdá jednání, v nichž bude jejich úkolem obhajovat a prosazovat požadavky zaměstnanců.

Ze strany zákonodárce by v souvislosti s transpozicí směrnice o minimálních mzdách mělo dojít k přijetí kroků směřujících k podpoře kolektivního vyjednávání. Směrnice totiž vyžaduje, aby každý členský stát, v němž míra pokrytí kolektivními smlouvami nedosahuje hranice 80 %, přijal akční plán. Ten má obsahovat jasný harmonogram a konkrétní opatření směřující k postupnému zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami. Ačkoli implementační lhůta v případě směrnice o přiměřených minimálních mzdách uplyne již v listopadu tohoto roku, akční plán dosud nebyl zpracován. Se sociálními partnery zatím ani nebyl projednán jeho návrh. Lze tedy pouze spekulovat, jaká konkrétní opatření budou v našich podmínkách k podpoře kolektivního vyjednávání přijata.

3.4.1. Povinnost vést kolektivní vyjednávání a poskytovat součinnost

Zákon o kolektivním vyjednávání už v současné době ve svém § 8 odst. 3 ukládá smluvním stranám povinnost vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost. Z tohoto pravidla nemůže plynout povinnost kolektivní smlouvu uzavřít, ale plyne z něj, že strany nemohou odmítat účast na kolektivním vyjednávání. Musí se naopak seriózním způsobem účastnit vyjednavacího procesu a snažit se hledat prostor pro nalezení kompromisu. Jedna ani druhá

strana nemůže návrh na uzavření kolektivní smlouvy zcela odmítnout s tím, že o uzavření kolektivní smlouvy nemá zájem.

Zaměstnavatel není oprávněn odmítnout vyjednávat o odměňování s poukazem na to, že tuto problematiku upravuje prostřednictvím vnitřního předpisu. Zaměstnavatel sice podle § 305 odst. 1 zákoníku práce může mzdová, platová či jiná práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích upravit vnitřním předpisem, ale tato možnost nemůže být chápána jako negace kolektivního vyjednávání. Odborová organizace tedy může klást požadavky na vyjednávání o jednotlivých aspektech pravidel odměňování bez ohledu na to, zda nebo jak je u zaměstnavatele tato oblast regulována vnitřním předpisem. V návaznosti na výsledek kolektivního vyjednávání může zaměstnavatel vnitřní předpis, o jehož vydání nebo změně rozhoduje jednostranně, odpovídajícím způsobem upravit.

Právní úprava je připravena i na možnou koexistenci kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu. Podle § 307 odst. 2 zákoníku práce platí, že obsahuje-li smlouva nebo vnitřní předpis úpravu mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, podle kterých má zaměstnanci příslušet více stejných práv, přísluší mu jen jedno takové právo, a sice to, které zaměstnanec určí. Neplatí tedy, že by měla kolektivní smlouva před vnitřním předpisem, či vnitřní předpis před kolektivní smlouvou bezprostřední aplikační přednost. V případě rozporu mezi obsahem těchto dokumentů nedochází ani k následku neplatnosti jednoho z nich. Zůstává na zaměstnanci, aby si sám zvolil, zda má zájem na plnění práva plynoucího z vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy. Zaměstnanci by tedy v uvedeném případě měli zaměstnavateli individuálně či hromadně sdělit, zda mají zájem o plnění podle kolektivní smlouvy nebo podle vnitřního předpisu. Z povahy věci vyplývá, že zaměstnanci si zvolí to právo, které je pro ně výhodnější, a proto zaměstnavatelé v popsanych případech zpravidla automaticky postupují podle té úpravy, která nabízí zaměstnancům větší rozsah práv.

Komplikovanou ovšem ve vztahu k povinnosti kolektivně vyjednávat zůstává oblast kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni. Zde se uplatňuje výklad, podle něhož je na rozhodnutí smluvní strany, zda nebo s kým bude na odvětvové úrovni jednat o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně. Judikaturou bylo

navíc potvrzeno, že pokud sdružení zaměstnavatelů nebylo založeno za účelem účasti v sociálním dialogu, nejde o organizaci zaměstnavatelů ve smyslu § 23 odst. 2 zákoníku práce a není povinno vést kolektivní vyjednávání⁶⁷. Jde o jeden z limitů intenzivnějšího rozvoje kolektivního vyjednávání v našich podmínkách a jednu z výzev i pro výše zmiňovaný akční plán po podporu kolektivního vyjednávání.

3.4.2. Důsledky možného zrušení zaručené mzdy pro kolektivní vyjednávání

Dojde-li prostřednictvím aktuálně projednávaného návrhu transpoziční novely zákoníku práce 2024 ke zrušení zaručených mezd, resp. jejich transformace do podoby zaručeného platu, bude mít tento krok výrazný dopad na kolektivní vyjednávání. Jednotlivé sazby zaručených mezd v mnoha případech fungují jako jakési odrazové můstky pro kolektivní vyjednávání o mzdách. Často se lze setkat i s tím, že s odvoláním na nařízení č. 567/2006 Sb. jsou do kolektivních smluv přebírány jednotlivé sazby zaručených mezd s tím, že kolektivní smlouva pouze doplňuje jednotlivé pracovní pozice a přiřazuje je do příslušných skupin zaručené mzdy.

Případné zrušení zaručené mzdy bude znamenat, že jediným hmatatelným záchytným bodem z hlediska garantované výše příjmu zůstane minimální mzda. Budou-li chtít vyjednávači na odborové straně dosáhnout toho, aby nedošlo ke snížení mezd dotřených zaměstnanců, budou čelit nelehkému úkolu. Měli by směřovat k tomu, aby u zaměstnavatele nadefinovali jednotlivé tarifní skupiny zaměstnanců, rozdělené podle odpovědnosti, náročnosti, namáhavosti práce a dalších objektivních kritérií. Ve vztahu k takto určeným tarifním skupinám by se pak měli pokusit sjednat minimální mzdové tarify, které nahradí dosavadní sazby zaručené mzdy. Lze předpokládat, že půjde o vyjednávání velmi komplikované jak z hlediska technického, tak i z pohledu věcného.

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 12. 2019, č. j. 4 Ads 226/2019–47.

Při vedení kolektivního vyjednávání o mzdách se nabízí několik možných cílů. Důležitá samozřejmě vždy bude i dosavadní výchozí pozice. Jestliže bylo například dosud kolektivní vyjednávání o odměňování u zaměstnavatele spíše formální, neboť byla do kolektivní smlouvy fakticky přebírána zaručená mzda, nebo pokud dosud odměňování nebylo v kolektivní smlouvě zahrnuto vůbec, lze například směřovat k tomu, aby kolektivní smlouva zahrnovala alespoň nárokové mzdové složky (mzdový tarif). Nenárokové složky mohou nadále zůstat v jednostranné dispozici zaměstnavatele, tj. upravené ve vnitřním mzdovém předpisu, který bude s odborovou organizací projednán.

V jiných případech, kdy je u zaměstnavatele ustaven funkční systém odměňování, bývá předmětem vyjednávání pouze mzdový nárůst. Vyjednává se tedy o procentu, o kterém budou mzdy zaměstnanců navýšeny, přičemž strany vycházejí z toho, že dosavadní systém mzdových tarifů svázaných s jednotlivými profesemi zůstane zachován. V těchto případech je třeba věnovat pozornost tomu, jak je povinnost zaměstnavatele zvýšit zaměstnancům mzdy formulována. Je velký rozdíl mezi tím, zda se zaměstnavatel zaváže zvýšit objem mzdových prostředků, zvýšit průměrnou mzdu nebo zvýšit mzdu každému zaměstnanci, který spadá do určité profesní kategorie.

V případě zaměstnavatelů odměňujících mzdou lze také vyjednávat o navýšení příplatků, které zákoník práce upravuje pouze v minimální výši. Typicky se objevují ujednání o navýšení příplatku za práci v noci nebo za práci v sobotu a v neděli. Navýšit lze i příplatek za práci přesčas, případně lze sjednat i to, že se vyšší příplatek za přesčasovou práci uplatní v případě, kdy byla vykonána v sobotu nebo v neděli. V některých kolektivních smlouvách se objevují i příplatky, které zákoník práce vůbec nezná, jako je například příplatek za směnnost nebo příplatek za odpolední směnu.

3.4.3. Systém odměňování a kolektivní vyjednávání

Jestliže u zaměstnavatele dosud neexistuje funkční a přístupný systém odměňování, měli by se odboroví vyjednavací začít připravovat na nadcházející změny v právní úpravě, které na základě požadavků vyplývajících ze směrnice o

transparentním odměňování uloží zaměstnavatelům povinnost systém odměňování zpracovat. Odborové organizace by k této novince měly přistoupit jako k příležitosti a neměly by se smířit s ním, že s nimi zaměstnavatel systém odměňování pouze projedná.

Zástupci zaměstnanců by se měli snažit na zpracování systému odměňování u zaměstnavatele podílet a přispět k tomu, aby přijetí tohoto nástroje splnilo svůj účel. V optimálním případě by systém odměňování měl pomoci prosadit zásadu stejné mzdy za stejnou práci, kultivovat celkové prostředí u zaměstnavatele a v důsledku tak zlepšit postavení zaměstnanců.

4. Flexibilní formy zaměstnávání

České pracovněprávní prostředí ovlivňuje řada faktorů, které vedou k nárstu popularity flexibilních forem zaměstnání. Příkladem lze poukázat na ekonomickou krizi a jí zesílené tendence zaměstnavatelů k hledání úspor v oblasti personálních a provozních nákladů, na dynamický rozvoj technologií, které umožňují efektivní výkon celé řady profesí bez nutné vazby na konkrétní místo či prostor, sílící důraz na co možná nejlepší sladění soukromého (rodinného) a pracovního života zaměstnanců, či na pandemii nemoci COVID-19 a jí vynucené zavádění distančních forem výkonu práce, tentokrát zejména z důvodu zajištění ochrany zdraví zaměstnanců a dalších osob.

Rovněž proto se stále častěji prosazují nové přístupy k organizaci pracovního procesu, které svou povahou více či méně odbíhají od „standardního zaměstnání“, za něž je stále považován pracovní poměr na dobu neurčitou se stanovenou týdenní pracovní dobou (na plný úvazek)⁶⁸, v němž zaměstnanec koná práci na pracovišti zaměstnavatele v jím rozvrhované pracovní době. Rostoucí popularitu netradičních forem práce na území Evropské unie dokládají také statistiky zpracované Evropskou komisí⁶⁹.

Přestože jsou nové trendy v organizaci práce poslední dobou častým předmětem odborných diskusí a výzkumů na národní i nadnárodní úrovni, pojem „nových“, „netradičních“ či „flexibilních forem zaměstnání“ není stále zcela ujasněn, resp. je používán v různých významech. Uvedené potvrzuje také Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek Eurofound, která na svých webových stránkách popisuje nové formy zaměstnávání široce jako zastřešující pojem pro *„rozmanitější formy zaměstnávání, které se vyznačují měnícími se způsoby práce, smluvními vztahy, místy výkonu, dobou trvání a harmonogramem práce a*

⁶⁸ Srov. MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, R. Digitalization and social dialogue: Challenges, opportunities and responses. In: VAUGHAN-WHITEHEAD, D. a kol. (eds). *The new world of work: Challenges and opportunities for social partners and labour institutions*. Chaltenhan (Velká Británie): Edward Elgar Publishing, 2021, s. 110. Dostupné z https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_833561/lang-en/index.htm.

⁶⁹ Viz např. EVROPSKÁ KOMISE. Evropské centrum politické strategie. *10 trends shaping the future of work*. Luxemburg: Publikační centrum EU, 2019. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2872/69813>.

*větším využíváním informačních a komunikačních technologií nebo kombinací uvedených charakteristik*⁷⁰.

Vedle známějších institutů sloužících k posílení flexibility spolupráce zaměstnance a zaměstnavatele v pracovněprávním režimu (např. práce na dálku či sdílené pracovní místo) tak bývají jako nové formy zaměstnávání označovány také formy spolupráce, které jsou svým nastavením do té míry specifické, že je (alespoň zatím) nevyjasněná samotná jejich právní povaha jakožto pracovněprávního či jiného vztahu – např. práce prostřednictvím platform (viz dále) či různé specifické formy spolupráce mezi podnikateli (OSVČ), které svým nastavením přesahují tradiční pojetí vztahů mezi obchodními partnery⁷¹.

Problematice flexibilních forem zaměstnání se v rámci realizace svých politik věnuje také Evropská unie, která se snaží najít rovnováhu mezi zachováním jejich předností a zajištěním odpovídajících pracovních podmínek, nebo uplatnit nástroje zamezující situacím, kdyby nové formy zaměstnávání byly pro pracovníky méně příznivé než běžnější typy zaměstnávání⁷².

V roce 2017 vyhlásily Evropská komise, Evropský parlament a Rada evropský pilíř sociálních práv, v němž se stanoví 20 hlavních zásad, které jsou důležité pro dobře fungující trhy práce⁷³. V souvisejícím akčním plánu z roku 2021 se uvádí, že digitalizace a změny, které pandemie přinesla ve světě práce, vyžadují širokou politickou diskusi, která se zaměří nejen na míru účasti na trhu práce, ale také na odpovídající pracovní podmínky podporující kvalitní pracovní místa⁷⁴.

Pokud jde o aktuální výstupy legislativní činnosti Evropské unie zaměřené na zajištění odpovídajících pracovních podmínek pro osoby vykonávající práci v rámci flexibilních forem zaměstnání či na efektivní sladění pracovního a

⁷⁰ EUROFOUND. *Nové formy zaměstnávání* [online].

<https://www.eurofound.europa.eu/cs/topic/nove-formy-zamestnavani>.

⁷¹ EUROFOUND. *New forms of employment: 2020 update*. Luxembourg: Publikáční centrum EU, 2020, s. 4-5. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/new-forms-employment-2020-update>.

⁷² EUROFOUND. *Nové formy zaměstnávání*, op. cit.

⁷³ Tamtéž.

⁷⁴ EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv*, [COM (2021)102], bod 3.1. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=COM:2021:102:FIN>.

osobního života, zmínit lze předně tyto dvě směrnice – směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, a směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Obě směrnice byly do českého právního řádu transponovány zákonem č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákoník práce a některé další zákony, jenž většinově nabyt účinnosti k 1. 10. 2023 (dále jako „novela zákoníku práce 2023“).

V pokročilé fázi příprav byla v době zpracování studie také směrnice EU o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím digitálních pracovních platforem, kterými se dle návrhu směrnice rozumí jakákoliv fyzická nebo právnická osoba poskytující službu, jež splňuje všechny tyto požadavky: a) je alespoň zčásti poskytována na dálku pomocí elektronických prostředků, jako jsou internetové stránky nebo mobilní aplikace, b) je poskytována na žádost příjemce služby, c) zahrnuje jako nezbytnou a zásadní složku organizaci práce vykonávané osobami za úplatu, bez ohledu na to, zda je uvedená práce vykonávána online, nebo na určitém místě; d) zahrnuje používání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů⁷⁵. Předmětná směrnice dle svého čl. 1 cílí na zavedení opatření k usnadnění správného určení postavení v zaměstnání u osob vykonávajících práci prostřednictvím platforem (k tomu má sloužit zakotvení domněnky existence pracovního poměru), na podporu transparentnosti, spravedlnosti, lidského dohledu, bezpečnosti a odpovědnosti při algoritmickém řízení práce prostřednictvím platforem a na zlepšení transparentnosti práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích.

V rozebírané oblasti je dále jistě relevantní také příprava evropské legislativy věnované spravedlivé práci na dálku a právu zaměstnanců na odpojení, jejíž první fázi Evropská komise zahájila na popud Evropského parlamentu v roce

⁷⁵ Viz EVROPSKÁ KOMISE. Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem ze dne 8. 3. 2024, interinstitucionální spis 2021/0414(COD), čl. 2. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-ADD-1/cs/pdf>.

2024⁷⁶. Problematice práva na odpojení je věnovaná také Rámcová dohoda Evropských sociálních partnerů o digitalizaci z června 2020 (dále jako „rámcová dohoda o digitalizaci v EU“), která sice není závazným aktem pro členské státy, ale vymezuje doporučení a priority na poli práce s využitím digitálních technologií, které by měli sociální partneři prosazovat (např. v rámci kolektivního vyjednávání).

Pokud jde o českou pracovněprávní úpravu, zákoník práce explicitně reguluje několik „nástrojů“ či forem organizace pracovního procesu, které lze ve srovnání s podmínkami „klasického pracovního poměru“ označit za flexibilní, např. z důvodu odlišného (volnějšiho) přístupu k plánování doby výkonu práce či k určení místa, v němž zaměstnanec plní pracovní úkoly. Typickým příkladem řečeného je výkon práce na dálku, tedy z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, upravený specificky zejména v § 317 a § 190a zákoníku práce. Relevantní je také sdílené pracovní místo, regulované v § 317a zákoníku práce, v jehož rámci si více zaměstnanců na jedné sdílené pozici po dohodě rozvrhuje a předává práci. Na poli plánování doby výkonu práce lze za flexibilní nástroje považovat také pružné rozvržení s úseky základní a volitelné pracovní doby (§ 85 zákoníku práce) či konto pracovní doby (§ 86 a § 87 zákoníku práce).

Jako flexibilní formy zaměstnání jsou vnímány také vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ), které se oproti pracovnímu poměru vyznačují volnějši právní úpravou, poskytující větší prostor pro smluvní nastavení vztahu, a za tím jdoucí zásadně sníženou úrovní ochrany zaměstnance (např. na poli skončení vztahu či garance přidělení práce⁷⁷) – viz zejména § 74 až § 77 zákoníku práce.

Důležitým institutem v rozebíraném kontextu je rovněž agenturní zaměstnávání, charakteristické trojstranným vztahem s účastí agentury práce, zaměstnance a uživatele, pro kterého zaměstnanec na základě dočasného přidělení agenturou vykonává práci (viz zejména § 307a až § 309a zákoníku práce). Flexibilita

⁷⁶ Viz EVROPSKÁ KOMISE. *Komise zahajuje první fázi konzultace se sociálními partnery o spravedlivé práci na dálku a právu odpojit se* [online]. 2024. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip_24_1363.

⁷⁷ Blíže viz KADLUBIEC, V. Současné změny regulace vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako brána k nelegální práci? *Právní rozhledy*. C.H. Beck: 2024, č. 1-2, s. 13-23.

daného uspořádání výkonu práce jde i zde ruku v ruce se sníženou mírou ochrany zaměstnance (např. na poli skončení dočasného přidělení u uživatele, a tedy i pracovního poměru k agentuře).

Do úvahy je třeba vzít také relevantní připravované legislativní změny, z nichž lze poukázat zejména na chystané zavedení tzv. „samorozvrhování pracovní doby“, tedy řešení, v jehož rámci si dobu výkonu práce plánuje dle dohody se zaměstnavatelem sám zaměstnanec. Návrh tohoto institutu, který má být zakotven v novém § 87a zákoníku práce, byl primárně součástí návrhu flexinovyly zákoníku práce s plánovanou účinností od 1. ledna 2025. Zdá se však, že daná regulace bude zavedena podstatně dříve, neboť se formou pozměňovacího návrhu dostala do jiné chystané novelizace, tedy do návrhu transpoziční novely zákoníku práce 2024. Účinnost předmětného zákona je navržena na první den kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení, jež lze pravděpodobně očekávat ještě během letních prázdnin 2024.

Jak potvrzují rovněž níže rozebírané výsledky průzkumů společnosti Trexima, oblast flexibilních forem zaměstnání, zejména pokud jde o jejich zavádění u zaměstnavatelů a o ochranu práv zaměstnanců při jejich využití, vnímají zaměstnanci jako důležité téma pro kolektivní vyjednávání. Jelikož se přitom daná oblast úpravy vyznačuje na určitých místech nižším standardem minimálních zákonných garancí (např. pokud jde o hrazení nákladů spojených s výkonem práce na dálku nebo o náhradu cestovních výdajů v rámci vztahů z DPP či DPČ), může kolektivní vyjednávání sloužit také jako efektivní nástroj pro zajištění přívětivých pracovních podmínek pro zaměstnance se zohledněním konkrétních okolností panujících u zaměstnavatele.

V následující podkapitole budou blíže rozebrány výsledky průzkumů věnovaných problematice flexibilních forem zaměstnání a jejího řešení v rámci kolektivního vyjednávání. Další část textu bude věnována vybraným stěžejním aspektům právní úpravy flexibilních forem zaměstnávání, a to se zaměřením na jejich „typického představitele“ - práci na dálku, jejíž regulace byla významně zasažena novelou zákoníku práce 2023. Provedený rozbor právní úpravy poslouží jako východisko pro navržení konkrétních doporučení pro kolektivní vyjednávání, obsažených v poslední části kapitoly.

4.1. Průzkumy věnované flexibilním formám zaměstnání

Z výsledků průzkumů prováděných společnostmi Trexima vyplývá, že oblast flexibilních forem zaměstnání zaujímá v očích dotazovaných respondentů důležitou pozici z hlediska požadovaného zacílení činnosti odborových organizací a kolektivního vyjednávání. Podle průzkumu z roku 2023 s názvem „*Nové trendy v působení odborových organizací a v kolektivním vyjednávání týkající se budoucnosti kolektivního vyjednávání*“⁷⁸ drtivá většina respondentů rozhodně (41 %) či spíše (40 %) souhlasí s tvrzením, že by se odbory měly zaměřit na podporu nových forem zaměstnávání. Pouhých 6 % dotazovaných zaměstnanců pak spíše (5 %) nebo rozhodně (1 %) nesouhlasí, a zbylých 13 % respondentů nemá na správnost daného tvrzení jednoznačný názor.

Další průzkum s názvem „*Kolektivní vyjednávání v době ekonomické stagnace a zvyšování nezaměstnanosti*“⁷⁹, zpracovaný v roce 2022, se zabývá mimo jiné důležitostmi řešení příznivých podmínek při využívání flexibilních forem práce v rámci kolektivního vyjednávání. Dané téma vnímá jako důležité celkem 77 % respondentů, z toho 44 % jako spíše důležité a 29 % jako rozhodně důležité. Pro zbylou část dotazovaných zaměstnanců jde o téma spíše (22 %) či úplně (4 %) nedůležité. Daný průzkum rovněž ukazuje, že z pohledu pohlaví respondentů považuje téma ochrany pracovních podmínek v rámci flexibilních forem zaměstnání za velmi důležité vyšší podíl žen (32 %) než mužů (23 %), což může souviset rovněž s vyšším podílem žen intenzivněji řešících problematiku sladění pracovního a rodinného života.

Celkově 54 % respondentů v rámci téhož průzkumu uvedlo, že je s kolektivním vyjednáváním v předmětné oblasti spokojeno, ovšem většina dotazovaných (50 %) je spokojena spíše, a pouze 4 % velmi. Téměř polovina respondentů (45 %) je pak nespokojena, z toho 11 % velmi. Ve srovnání pohlaví je zajímavý vyšší

⁷⁸ Celý průzkum dostupný z: <https://www.asocr.cz/obsah/66/informace-k-projektu-aso-budoucnost-kolektivniho-vyjednani/333406>.

⁷⁹ Celý průzkum dostupný z: <https://www.asocr.cz/obsah/67/aso-v-%C2%A0roce-2022-realizovala-projekt-pod%C2%A0nazvem-podpora-och/330665>.

podíl nespokojených žen (17 % velmi a 36 % spíše nespokojených) než mužů (2 % velmi a 2 % spíše nespokojených).

Přestože se uvedené dva průzkumy nevěnují konkrétním opatřením, které by měly odborové organizace v rámci kolektivního vyjednávání prosazovat, lze z nich dovodit, že je pro zaměstnance obecně důležité jak zavádění flexibilních forem zaměstnání (patrně vnímaných jako nástroje poskytující zaměstnancům větší míru autonomie při výkonu práce a umožňující lepší sladění soukromého a pracovního života), tak zajišťování odpovídajících (příznivých) pracovních podmínek v rámci uplatnění daných forem organizace pracovního procesu. Odpovědi respondentů stran spokojenosti s kolektivním vyjednáváním přitom poukazují na celkem značný prostor pro zlepšení.

Společnost Trexima provedla v roce 2022 rovněž průzkum detailněji zaměřený na 7 nových forem zaměstnání dle klasifikace Eurofoundu⁸⁰ – mobilní práce, sdílení pracovního místa, sdílení zaměstnanců, platformová práce, příležitostná práce, práce založená na poukázkách a práce založená na spolupráci⁸¹. Zaměstnanci byli dotazováni na povědomí o těchto formách zaměstnání a na vlastní zkušenost s jejich využitím, na jejich výhody a nevýhody, na motivaci k jejich využívání a na potenciál využití daných specifických řešení v rámci pracovních pozic dotazovaných zaměstnanců.

Zásadně největší povědomí mají respondenti o mobilní práci, která je pro účely průzkumu vymezena jako práce, v jejímž rámci mohou zaměstnanci *pracovat kdykoliv a odkudkoliv (nejčastěji z domova) s podporou moderních technologií*. Setkalo se s ní nebo o ní slyšelo 75 % dotazovaných zaměstnanců, přičemž nejvíce respondentů (21 %) má také s mobilní prací přímou zkušenost. Pokud jde o další nové formy zaměstnání, o některých z nich mají sice dotazování zaměstnanci většinou povědomí (sdílení pracovního místa – 54 %, příležitostná práce – 54 %), ovšem pokud jde o osobní zkušenost, ta nedosahuje u žádné ani 10 %. Rovněž proto jsme se rozhodli rozbor další části výsledků průzkumu, jakož

⁸⁰ Viz TREXIMA. Průzkum *Nové formy zaměstnávání, jejich přednosti a nedostatky z pohledu zaměstnance*. 2022. Dostupný z: <https://www.asocr.cz/obsah/67/aso-v%C2%A0roce-2022-realizovala-projekt-pod%C2%A0nazvem-podpora-och/330665>.

⁸¹ Viz EUROFOUND. *New forms of employment: 2020 update*, op. cit., s. 4-5.

i analýzu právní úpravy a návrhy pro kolektivní vyjednávání, zaměřit na mobilní práci, resp. (slovy zákoníku práce) na práci na dálku.

Největší výhodou dané formy zaměstnání je dle 92 % respondentů snížení nákladů (např. na dojíždění). Dohromady 81 % dotazovaných za výhodu označilo vysokou míru osobní autonomie a časové flexibility, a 78 % respondentů pak využívání informačních a komunikačních technologií při práci. Za nevýhodu bylo v 65 % případů označeno stírání hranic mezi prací a soukromým životem. Zároveň však 35 % oceňuje tento aspekt mobilní práce jako spíše nebo rozhodně výhodný.

Pokud jde o faktory motivující k využívání nových forem zaměstnání, a tedy i mobilní práce, za ty respondenti v největším počtu případů považují možnost lépe skloubit pracovní a osobní život (51 %), úsporu času (48 %), zvýšení příjmů (46 %) a větší flexibilitu (44 %).

Z celkem 19 % respondentů, kteří odpověděli pozitivně na otázku, zda u jejich pracovních pozic existuje potenciál využití nových forem zaměstnání do 3 let, 74 % označilo za možné zavedení právě mobilní práce.

Jelikož byli v rámci průzkumu zaměstnanci dotazováni na konkrétnější aspekty spojené s mobilní prací, o níž má velká většina respondentů povědomí a zhruba pětina také osobní zkušenost, je možné z výsledků dovozovat rovněž konkrétnější a pádnější závěry směrem k dalším částem této studie.

Z právního hlediska je záhodno poznamenat, že byl průzkum proveden ještě před schválením novely zákoníku práce 2023, která podrobněji upravila některé aspekty práce na dálku, např. pokud jde o její zavádění či o hrazení nákladů s ní spojených. Přestože však zatím chyběla explicitní regulace refundace výdajů zaměstnanců, téměř všichni respondenti označili za zásadní výhodu dané formy zaměstnání právě úsporu nákladů. Na danou problematiku se tedy v následujícím rozboru právní úpravy a v návrzích pro kolektivní vyjednávání více zaměříme.

Jako výhoda mobilní práce byla označována také časová a osobní autonomie, kterou je vhodné rozebrat předně z pohledu právní úpravy rozvrhování pracovní

doby a rozsahu vykonávané práce v rámci práce na dálku. Větší pozornost by měla být věnována také právním aspektům a doporučením řešícím nejčastěji zmiňovanou nevýhodu dané formy zaměstnání, kterou je stírání hranic mezi prací a soukromým životem. V tomto ohledu je relevantní také právo na odpojení, které sice v České republice ani na úrovni Evropské unie zatím nebylo explicitně zakotveno, ale může být řešeno třeba prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

4.2. Právní úprava práce na dálku

Pro označení výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele bývají používány různé pojmy, jako třeba *home office*, *homeworking* (práce z domova) nebo *telework* (práce s využitím informačních a komunikačních technologií). Přes dílčí odlišnosti ve významu uvedených termínů však není pro účely dalšího výkladu toto rozdělení klíčové. V dalším textu tedy bude používán souhrnně pojem zavedený do právní úpravy k 1. 10. 2023 novelou zákoníku práce 2023, tedy *práce na dálku*, kterou se dle § 190a odst. 1 zákoníku práce rozumí obecně „výkon práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317“ zákoníku práce. Práce na dálku tedy zahrnuje všechny formy výkonu práce mimo prostory pracoviště zaměstnavatele na jiném dohodnutém místě, jimž nemusí být jen bydliště zaměstnance.

Dané formě zaměstnání je věnována zejména speciální úprava v § 317 zákoníku práce, který byl doplněn novelou zákoníku práce 2023, jež rovněž zavedla nový § 190a řešící předně problematiku nahrazování výdajů zaměstnance spojených s výkonem práce na dálku.

Mimo oblasti kryté strohými speciálními pravidly se na výkon práce na dálku aplikuje veškerá obecná pracovněprávní úprava, a to včetně oblastí, jejichž použití je při zohlednění specifik dané formy zaměstnání (zejména snížená míra možného dohledu a kontroly zaměstnavatele) značně obtížná. Typickým příkladem řečeného je např. oblast právní regulace zajišťování BOZP, které však vzhledem k zaměření této studie nebude věnována hlubší pozornost.

Nadnárodně je práci na dálku věnována např. Rámcová dohoda o práci na dálku (telework) ze dne 16. července 2002, kterou uzavřeli sociální partneři – zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců – na úrovni EU (dále jako „rámcová dohoda o práci na dálku v EU“). Předmětná dohoda sice nemá povahu právního aktu EU, jenž by byl přímo závazný v členských státech (jako nařízení) nebo povinně implementovaný pomocí vnitrostátní právní úpravy (jako směrnice)⁸², ale obsahuje vymezení určitých základních pravidel (principů), které by při práci na dálku (zde výslovně pouze ve formě teleworku – s využitím informačních a komunikačních technologií) měly být dodržovány a které by měli v rámci sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání prosazovat v členských státech tamější sociální partneři.

Rámcová dohoda o práci na dálku v EU je členěna do 12 bodů, které se týkají zavádění práce na dálku na bázi dobrovolnosti, podmínek zaměstnání (z hlediska rovného zacházení), ochrany údajů, zachování soukromí zaměstnance, poskytování vybavení (zařízení) a nahrazování nákladů spojených s prací zaměstnavatelem, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, organizace práce, vzdělávání a výcviku, kolektivních práv zaměstnanců a implementace dohody. Většinu obecných pravidel dle rámcové dohody lze přímo či nepřímo dovodit také z českých právních předpisů, ovšem narazit lze také na odlišnosti, např. na poli hrazení nákladů spojených s prací na dálku (viz dále).

4.2.1. Zavádění práce na dálku a žádost specifických skupin zaměstnanců

Možnost uplatnění práce na dálku je v reálných poměrech závislá na vícero faktorech na obou stranách pracovněprávního vztahu – povaha práce, technické vybavení, možnosti zaměstnance (dispozice vhodnými prostory) atd. Také proto je dle § 317 zákoníku práce mimo zcela výjimečné případy nutné, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec na zavedení výkonu práce na dálku písemně

⁸² Blíže viz např. HEPPNEROVÁ, D. K navrhované novelizaci pravidel práce z domova. In: GREGOROVÁ, Z. (ed.). *Pracovní právo 2016. Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno: Masarykova univerzita, 2017. s. 175-184.

dohodli, ať již při zakládání pracovněprávního vztahu (např. v pracovní smlouvě, v DPP nebo DPČ), nebo v jeho průběhu⁸³.

Po zkušenostech s pandemií nemoci COVID-19 bylo k 1. 10. 2023 zakotveno do § 317 odst. 3 zákoníku práce oprávnění zaměstnavatele nařídit zaměstnanci výkon práce na dálku, ovšem pouze ve výjimečných případech, kdy je to umožněno / nařízeno opatřením orgánu veřejné moci (např. krizovým opatřením vlády nebo mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví atd.) podle jiného zákona. Takové nařízení je přitom možné jen pokud to povaha práce zaměstnance umožňuje, jen na nezbytně nutnou dobu a jen pokud zaměstnanec disponuje způsobilým prostorem pro „vzdálené pracoviště“.

Kromě uvedených mimořádných situací nelze zaměstnanci výkon práce na dálku přikázat prostřednictvím hromadného či individuálního pokynu zaměstnavatele, a to ani v omezeném rozsahu (např. dvou dnů v týdnu). Stejně tak nemůže jako právní titul pro výkon práce na dálku sloužit samo o sobě ujednání v kolektivní smlouvě – vždy musí jít o individuální dohodu konkrétního zaměstnance a zaměstnavatele, pro kterou zákon stanoví povinnou písemnou formu.

Od 1. 10. 2023 zároveň § 241a zákoníku práce explicitně opravňuje vymezené zaměstnance, aby vzhledem ke své specifické situaci požádali písemně zaměstnavatele ve zvláštním režimu o umožnění výkonu práce na dálku (např. na určité období). Jde konkrétně o

- těhotné zaměstnankyně,
- zaměstnankyně nebo zaměstnance pečující o dítě mladší než 9 let a
- zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

⁸³ Výjimka platí pro pedagogické a akademické pracovníky, kteří většinou přímo dle zvláštních zákonů vykonávají práci na místě, které si sami určí. Viz § 22a zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „zákon o pedagogických pracovnících“), a § 70a zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „zákon o vysokých školách“).

Zaměstnavateli pak (na rozdíl od původně navrhované verze dané úpravy) zůstává zachována možnost rozhodnutí, zda žádosti vyhoví (a uzavře se zaměstnancem dohodu o výkonu práce na dálku) – nejde o „nárokovou žádost“, ovšem pro případ odmítnutí stanoví zákon požadavek, aby zaměstnavatel své stanovisko zaměstnanci písemně odůvodnil.

4.2.2. Rozvázání závazku z dohody o práci na dálku

Zákoník práce od 1. 10. 2023 explicitně počítá také s možností rozvázání závazku z dohody o práci na dálku, které vede k opětovné aktivaci režimu výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele. Daný závazek je možné rozvázat písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele ke sjednanému dni, nebo písemnou výpovědí kterékoliv ze stran, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Přípustné je přitom sjednání jak odlišné výpovědní doby (vždy však stejně dlouhé pro zaměstnance i zaměstnavatele), tak nevypověditelnosti závazku z dohody, tedy řešení, kdy ani jedna ze stran nebude moci práci na dálku v jejím průběhu jednostranně ukončit.

Pokud zaměstnavatel nesplní některou povinnost týkající se rozvazování závazku z dohody o práci na dálku a postupu při nařizování této práce, hrozí mu dle § 12a a § 25a zákona o inspekci práce pokuta až do výše 300 000 Kč.

4.2.3. Úprava podmínek výkonu práce na dálku (obecně)

Běžně lze narazit na postup, kdy strany upravují výkon práce na dálku kombinovaně v různých dokumentech – v pracovní smlouvě (DPP či DPČ), v separátní dohodě i v hromadném aktu řízení (nazvaném např. jako vnitřní předpis či směrnice), případně v kolektivní smlouvě.

Tato kombinace „zdrojů úpravy“ je právně možná, a většinově dokonce i vhodná, ovšem pouze pokud jsou respektovány stanovené požadavky ohledně možného obsahu kolektivní smlouvy a hromadných aktů řízení zaměstnavatele. Zde je třeba předně přihlížet k základním pravidlům, podle nichž dané akty nemohou snižovat míru ochrany zaměstnanců pod zákonnou úroveň, ani stanovit zaměstnancům (nové) povinnosti, tj. povinnosti, které nemají svůj základ v právní úpravě (neplynou ze zákoníku práce či jiných zákonů).

Nikdy tedy nesmí dojít k tomu, aby kolektivní smlouva či hromadný akt řízení stanovily zaměstnancům méně práv, než stanoví zákon, nebo více povinností, resp. jiné povinnosti, než které stanoví zákoník práce či jiné právní předpisy (tyto je třeba v mezích zákona ošetřit dohodou stran). Pokud by k takovému přesáhnutí zákonného rámce povinností přesto došlo, byly by dané akty v předmětné části pouze zdánlivé – nepřihlíželo by se k nim.

Pokud jde o úpravu podmínek práce na dálku prostřednictvím hromadného pokynu, ta je tedy možná spíše okrajově, a to zejména pokud jde o rozvedení již existujících zákonných povinností na konkrétnější pravidla dopadající na zaměstnance a jeho vzdálené pracoviště – např. pokud jde o bližší podmínky na poli zajišťování BOZP (s oporou § 101 a násl. zákoníku práce atd.) či ochrany majetku zaměstnavatele a dat zpracovávaných a zasílaných pomocí prostředků dálkové komunikace (s oporou § 249 zákoníku práce – prevenční povinnost, atd.).

V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu je pak přiznat zaměstnancům (nová) práva výhodněji, než stanoví zákon, např. v oblasti posuzování žádostí o umožnění výkonu práce na dálku či hrazení nákladů s ní spojených (viz dále).

Pamatovat je třeba rovněž na dodržení obecných požadavků, např. na poli zákazu diskriminace a zajištění rovného zacházení – ujednání ve smlouvě či v dohodě a ustanovení hromadných pokynů či ujednání v kolektivních smlouvách nesmějí zaměstnance vykonávajícího práci na dálku oproti ostatním zaměstnancům nijak znevýhodňovat a naopak ani zvýhodňovat (např. pokud jde o poskytování pracovních benefitů), pokud proto neexistují ospravedlnitelné

důvody, což platí obdobně rovněž pro účely srovnání podmínek jednotlivých zaměstnanců pracujících na dálku mezi sebou.

4.2.4. Rozvrhování pracovní doby a rozsah vykonávané práce

V rámci předepsané právní úpravy se strany mohou rozhodnout, jakou zvolí „variantu“ práce na dálku, např. z hlediska místa vzdáleného pracoviště (pouze bydliště zaměstnance, nebo širší prostor) nebo rozsahu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele – výjimečně na základě ad hoc žádosti zaměstnance (svého druhu pracovní benefit) či pravidelně (kombinovaná forma nebo výlučná práce na dálku). I když přitom volba konkrétní varianty bude povětšinou zásadně ovlivňovat také přístup stran k rozsahu a obsahu přijímané úpravy podmínek výkonu práce na dálku, zákon mezi nimi rozdílů nečiní a volí z hlediska aplikace speciální úpravy jiné rozlišovací kritérium založené na tom, kdo rozvrhuje zaměstnanci pracovní dobu.

Pro případ výkonu práce na dálku totiž právní úprava explicitně připouští, aby strany v dohodě přenesly právo (a povinnost) rozvrhovat pracovní dobu ze zaměstnavatele na zaměstnance. Tato úprava má být dle výše uvedeného návrhu transpoziční novely zákoníku práce 2024 nahrazena plošnou regulací samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem, jehož zavedení napříště nemá být omezeno jen na případy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Pokud si zaměstnanec dle dohody sám rozvrhuje pracovní dobu, což znamená, že v rámci distančního výkonu práce stanoví začátek a konec dob určených k výkonu práce on, a nikoliv zaměstnavatel, uplatní se dle stávající úpravy specifická pravidla obsažená v § 317 odst. 4 zákoníku práce, podle něhož

- se nepoužije právní úprava rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin),
- při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li jinak nařízení vlády č. 590/2006

Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů.

- se pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody při dočasné pracovní neschopnosti a při karanténě a pro účely čerpání dovolené uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen předem určit. Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci fiktivní rozvrh změn, hrozí mu dle § 12a a § 25a zákoníku o inspekci práce pokuta až do výše 300 000 Kč.

Od 1. 10. 2023 zákoník práce pro daný režim práce na dálku nevyklučuje aplikaci úpravy nad rámecových plnění poskytovaných zaměstnancům při práci přesčas a při práci ve svátek – příplatek / náhradní volno.

Jak podle stávající úpravy, tak dle připravované regulace samorozvrhování pracovní doby přichází do úvahy, aby si strany nastavily určité podmínky a omezení na poli plánování dob výkonu práce zaměstnancem – např. nemožnost rozvrhovat směny na tzv. „příplatkové doby“ (na víkendy, noci apod.).

Je rovněž na ujednání stran, zda bude zaměstnanec povinen zaměstnavateli vypracovaný rozvrh směn zasílat v předstihu (např. vždy na jednotlivé pracovní týdny), nebo zda bude rozvržení pracovní doby probíhat „*ad hoc*“ v rámci jednotlivých dnů a hodin bez předchozího sdělení harmonogramu směn zaměstnavateli. Druhý uvedený postup však skýtá jistá rizika jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, u něhož v důsledku absence předem daného a zaměstnavateli oznámeného plánu chybí jasné ohraničení dob plnění pracovních povinností. Dané řešení tedy sice obecně přináší zaměstnanci vyšší míru autonomie, ovšem zároveň (poněkud paradoxně) hrozí zhoršením úrovně sladění pracovního a soukromého života a zvýšením rizika nevhodného „*prorůstání*“ profesních povinností do volného času. Dané důsledky mohou být ještě zesíleny v situaci, kdy zaměstnanec bude dostávat od zaměstnavatele pracovní úkoly s krátkými termíny dokončení, které fakticky zaměstnancovu autonomii při rozvrhování pracovní doby zásadně omezí.

V souvislosti s uvedeným je třeba zmínit také rozsah práce vykonávané na dálku, který stejně jako při práci na pracovišti zaměstnance nesmí obecně překročit

stanovenou či sjednanou kratší pracovní dobu⁸⁴. Zaměstnavatel by tedy měl také zaměstnanci pracujícím na dálku přidělovat úkoly jen v takovém množství, s takovou náročností a s takovými termíny dokončení, aby to odpovídalo příslušnému rozsahu týdenní pracovní doby. Jestliže přitom bude zaměstnanec z důvodu přidělení většího rozsahu práce zaměstnavatelem nucen pracovat na dálku nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, kterou si rozvrhl, bude obecně takovou práci třeba posoudit jako práci přesčas s právem zaměstnance na mzdu či plat a příplatek nebo náhradní volno. Rovněž u práce přesčas přitom musejí být dodrženy zákonem stanovené časové limity.

Za účelem zajištění přiměřené zátěže zaměstnanců pracujících na dálku by zaměstnavatelé měli věnovat pozornost nastavení příslušných limitů a norem, např. stanovit pracovní tempo či normy spotřeby práce dle § 300 zákoníku práce⁸⁵.

S rozsahem pracovní doby souvisí také problematika „neustálé dosažitelnosti zaměstnance“, tedy situace, kdy zaměstnavatel vyžaduje po zaměstnanci, aby „byl na telefonu či emailu“ pro účely řešení pracovních záležitostí také v době nespádající do rozvržené pracovní doby a nad její rámec. Přestože ze stávajícího znění zákoníku práce vyplývá nepřipustnost vymáhání výkonu práce mimo rozvrženou pracovní dobu, jestliže není realizováno v rámci a v mezích právní úpravy pracovní pohotovosti a/nebo práce přesčas, nejde rozhodně o postup, který by byl ojedinělý, což nepřímo potvrzují také výsledky průzkumu provedeného Eurofoundem, podle nichž až 27 % zaměstnanců pracujících pravidelně na dálku vykonává práci ve volném čase každý den nebo několikrát týdně⁸⁶. Rovněž to je důvodem, proč je na evropské úrovni připravovaná legislativa řešící právo zaměstnance na odpojení, které zatím v České republice chybí.

⁸⁴ Srov. také HEPPNEROVÁ, Denisa. Komentář k § 317 zákoníku práce. In: STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným...*, op. cit., s. 968.

⁸⁵ Srov. také ŠTEFKO, M. Komentář k § 317 zákoníku práce. In: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce...*, op. cit., s. 1409.

⁸⁶ EUROFOUND. *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Luxemburg: Publikáční centrum EU, 2020, s. 24. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-digital-age>.

Je třeba také zdůraznit, že přenesení rozvrhování pracovní doby na zaměstnance nezbavuje zaměstnavatele odpovědnosti za dodržování právní úpravy pracovní doby a dob odpočinku, např. pokud jde o zajištění přestávek v práci na jídlo a oddech či nepřetržitého denního a týdenního odpočinku. Těmto záležitostem by se tedy měla věnovat strany v dohodě, stejně jako vedení evidence pracovní doby, za které je primárně odpovědný zaměstnavatel, ovšem s možným ujednáním o poskytování potřebné součinnosti ze strany zaměstnance.

4.2.5. Náhrada nákladů spojených s prací na dálku

Další stěžejní oblast právní úpravy tvoří problematika refundace nákladů spojených s výkonem práce na dálku. Přestože totiž zaměstnanci dotazováni v rámci uvedených průzkumů nejčastěji uvádějí jako největší výhodu využití práce na dálku úsporu nákladů (na dojíždění či stravování), nelze opomenout, že je výkon práce mimo prostory zaměstnavatele spojen rovněž s dodatečnými výdaji na straně zaměstnanců, jejichž řešení je důležité zejména v případech pravidelného nebo výhradního výkonu práce na dálku.

Od 1. 10. 2023 zákoník práce reguluje v § 190a explicitně také poskytování náhrad nákladů zaměstnance, které tento vynaložil v souvislosti s výkonem práce na dálku – na dodávky elektřiny, tepla, zajištění internetového připojení apod. Právo na kompenzaci předmětných nákladů přitom zákon přiznává pouze zaměstnancům v pracovním poměru (nikoliv těm ve vztazích z DPP a DPČ⁸⁷).

Pro pracovní poměry zůstalo v obecné rovině zachováno pravidlo, podle něhož zaměstnanci přísluší náhrada nákladu spojených s výkonem práce na dálku ve výši, kterou zaměstnanec skutečně vynaložil a kterou zaměstnavateli prokáže⁸⁸ – např. předložením dokumentů obsahujících údaje o výši nákladů na zajištění

⁸⁷ Viz § 77 odst. 2 písm. f) a § 190a odst. 7 zákoníku práce.

⁸⁸ Rovněž na tomto poli platí výjimka pro akademické pracovníky vysokých škol a pro pedagogické pracovníky, u nichž dle zvláštních předpisů platí, že se náklady vynaložené v souvislosti s výkonem práce mimo přímou pedagogickou činnost atd. na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, nepovažují za náklady vzniklé v souvislosti s výkonem závislé práce, a není-li dohodnuto jinak, hradí je zaměstnanec. Viz § 22a odst. 3 zákona o pedagogických pracovnících a § 70a odst. 3 zák. o vysokých školách.

vytápění bytu, ve kterém zaměstnanec koná práci na dálku, a určením příslušné částí těchto nákladů, které byly vynaloženy v souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele – na vytápění v pracovních hodinách, kdy by zaměstnanec byt jinak nevytápěl.

Vyčíslování, prokazování a hrazení nákladů zaměstnance při práci na dálku však představuje administrativně náročný proces, který může působit také rozpory mezi stranami, což vedlo zákonodárce k explicitní legalizaci druhého řešení, které bylo nezřídka používáno již před účinností novely zákoníku práce 2023, tedy hrazení nákladů spojených s prací na dálku formou paušální částky.

Tento způsob náhrady se dle zákoníku práce uplatní, pokud je to písemně sjednáno (v kolektivní smlouvě nebo v dohodě mezi zaměstnancem či zaměstnavatelem⁸⁹), nebo pokud to stanoví zaměstnavatel ve vnitřním předpise.

Předepsanou výši paušální náhrady za započatou hodinu výkonu práce na dálku stanoví vyhláškou Ministerstvo práce a sociálních věcí dle údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem o spotřebě domácnosti upraveného pro model práce na dálku, a to vždy s účinností k začátku daného roku, a dále případně v mimořádném termínu v průběhu kalendářního roku, dojde-li ke zvýšení nebo snížení hodnoty uvedeného údaje o spotřebě domácnosti nejméně o 20 % v porovnání s naposledy vyhlášenou paušální částkou.

Pro rok 2024 činí výše paušální náhrady za započatou hodinu 4,50 Kč podle vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí 397/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku. Dle § 190a odst. 6 zákoníku práce přitom platí, že paušální částka poskytovaná zaměstnanci zahrnuje náhradu veškerých nákladů, které mu při výkonu práce na dálku vznikly.

Dle výkladu Ministerstva práce a sociálních věcí je výše paušální částky určována na základě součtu hodin vykonané práce na dálku v příslušném období

⁸⁹ Srov. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. XXIII. Náhrady nákladů při výkonu práce na dálku.* [online]. 2024. <https://ppropo.mpsv.cz/XXIIINahradynakladuprivykonuprac>.

(nejčastěji v kalendářním měsíci), přičemž se zlomky takto odpracovaných hodin v jednotlivých dnech nenahrazují separátně, ale sčítají se⁹⁰.

Zaměstnavatelé, kteří odměňují zaměstnance mzdou, mohou poskytovat také vyšší paušální částku, než je stanovena ve vyhlášce, ovšem musí přitom brát ohled na pravidla ohledně zdanění náhrad a jejich podrobení odvodům na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění, jež v případě použití paušální částky operují s limity vycházejícími z předepsané výše náhrady⁹¹.

Paušální náhrada je dle zákona splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanec vzniklo zaměstnanci právo. Pokud tedy např. zaměstnanec vykoná práci na dálku v červenci, bude mu zaměstnavatel povinen vyplatit náhradu ve formě paušální částky do konce srpna.

Vedle úhrady nákladů v prokázané výši a formou paušální částky je třetí (a poněkud kontroverzní) možností řešení v oblasti kompenzace nákladů spojených s prací na dálku také její vyloučení písemnou dohodou stran. Přestože tedy zákoník práce v § 2 odst. 2 stanoví, že závislá práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele, a v § 346c k tomu dodává, že zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu (mimo jiné) náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, u práce na dálku tyto obecné požadavky dle § 190a odst. 2 zákoníku práce neplatí. Zaměstnanec si totiž může se zaměstnavatelem platně sjednat vyloučení poskytování náhrad, které vynaložil ve spojení s výkonem práce (na dálku), a to bez jakéhokoliv omezení režimem této práce.

Hrazení nákladů lze tedy vyloučit jak u práce na dálku pojímané jako benefit poskytovaný zaměstnanci příležitostně a na základě jeho žádosti, tak v případech, kdy zaměstnanec vykonává práci pravidelně či výhradně na jiném dohodnutém místě, což jde proti základnímu pravidlu uvedenému v bodě 7.

⁹⁰ Tamtéž.

⁹¹ Viz § 6 odst. 7 písm. d) a e) a odst. 8 a § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 a písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

rámcové dohody o práci na dálku v EU, kde se mimo jiné stanoví, že v případě práce na dálku prováděné pravidelně *zaměstnavatel kompenzuje nebo hradí náklady přímo spojené s prací, zvláště ty vztahující se ke komunikaci*. Jak však bylo výše poznamenáno, tato rámcová dohoda není pro členské státy přímo závazná – předpokládána je zde aktivita sociálních partnerů k prosazování daných požadavků.

Vyloučení poskytování náhrad je nutné vždy individuálně a písemně sjednat s každým jednotlivým zaměstnancem, a to předem, tj. před započítáním práce na dálku, za kterou zaměstnanci již nemá náhrada výdajů příslušet. Není tedy možné poskytování náhrad výdajů spojených s prací na dálku vyloučit např. v hromadném aktu řízení zaměstnavatele věnovaném této formě výkonu práce.

4.2.6. Náhrada za opotřebení vlastního vybavení zaměstnance

Kromě úpravy kompenzace nákladů spojených s prací na dálku dopadá na tento režim výkonu práce rovněž právní regulace náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, obsažena v § 190 zákoníku práce, jež není dle výslovného poukazu v § 190a odst. 1 zákoníku práce úpravou náhrady nákladů spojených s výkonem práce na dálku dotčena.

Pokud dále přihlédneme k základnímu pravidlu pracovněprávní úpravy, podle něhož náklady výkonu závislé práce nese zaměstnavatel, jakož i k tomu, že právní úprava nestanoví výčet výdajů pojímaných jako náklady spojené s výkonem práce na dálku ve smyslu § 190a zákoníku práce, nabízí se otázka, které výdaje do této kategorie spadají, resp. zda jde pouze o výdaje na provoz a údržbu prostor, v nichž zaměstnanec vykonává práci (v případě práce z domova např. na nájem, elektřinu, plyn, spotřebu vody, případně internetové připojení) apod., nebo jestli zde spadají také náklady na pořízení a opotřebení vlastního zařízení (typicky počítač či telefon) a jiných předmětů (stůl, židle atd.), které nejsou zaměstnanci poskytovány zaměstnavatelem, ale jsou potřebné pro výkon práce.

Také vzhledem k explicitní zákonné zmínce o tom, že aplikace § 190 zákoníku práce není vyloučena, jakož i s ohledem na stanovení výše paušální částky dle údajů o spotřebě jedné dospělé osoby v průměrné domácnosti, jež logicky nezahrnuje náklady na pořízení zařízení nutného pro výkon práce, se jako správná jeví první uvedená varianta výkladu, i když zákonodárce zároveň zakotvil v § 190 odst. 6 zákoníku práce pravidlo, podle něhož paušální částka zahrnuje náhradu veškerých nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly, což by mohlo svědčit pro správnost opačného výkladu.

Dle názoru autora studie by měly převážít argumenty pro závěr, že by zaměstnavatel měl řešit zvlášť refundaci nákladů spojených výkonem práce na dálku – na vytápění, elektrickou energii, dodávky vody atd. (třeba i formou jejího vyloučení či hrazení formou paušální částky) a zvlášť také náhradu výdajů na pořízení a opotřebení vlastního zařízení, náradí či jiných předmětů zaměstnance v režimu § 190 zákoníku práce⁹², což bude opět důležité zejména u zaměstnanců, kteří pracují na dálku pravidelně či výhradně.

4.3. Zapojení odborových organizací, doporučení a výzvy pro kolektivní vyjednávání

Jak vyplývá z představené analýzy právní úpravy flexibilních forem zaměstnání, zacílené rovněž vzhledem k výsledkům zpracovaných průzkumů na problematiku práce na dálku, daná oblast regulace poskytuje značný prostor pro řešení rozhodných otázek prostřednictvím kolektivního vyjednávání, a to jak na poli zavádění dané formy výkonu práce, tak pokud jde o zajištění odpovídajících pracovních podmínek zaměstnanců, ku příkladu v oblasti rozsahu vykonávané práce či hrazení nákladů souvisejících s výkonem práce na dálku. Vybraným řešením je věnována následující pasáž studie.

⁹² Srov. také ŠTEFKO, Martin. Komentář k § 317 zákoníku práce. In: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce...*, op. cit., s. 1410.

4.3.1. Zavádění práce na dálku se zohledněním situace zaměstnanců

Jak bylo uvedeno v rámci výkladu k uzavírání dohody o výkonu práce na dálku, zaměstnavatel nemá zákonem stanovenou povinnost vyhovět žádosti zaměstnance o umožnění výkonu práce v této formě, a to ani pokud jde o zaměstnance ve specifické situaci (např. s pečovatelskými povinnostmi). Pouze u zaměstnanců vyjmenovaných v § 241a zákoníku práce (těhotenství, péče o dítě do 9 let atd.) je zaměstnavatel povinen písemně odůvodnit odmítnutí žádosti o umožnění práce na dálku.

Z výsledků průzkumů společnosti Trexima přitom vyplynulo, že by zavádění flexibilních forem zaměstnání mělo být z hlediska činnosti odborových organizací vnímáno prioritně, jakož i že toto téma více akcentují ženy, které častěji řeší skloubení pečovatelských a jiných soukromých povinností s povinnostmi pracovními.

Vzhledem k tomu lze pro oblast kolektivního vyjednávání doporučit, aby odborové organizace prosazovaly do kolektivních smluv jasnou úpravu postupů zaměstnavatelů v oblasti rozhodování o žádostech zaměstnanců o umožnění výkonu práce na dálku. Zakotvení transparentních pravidel je přitom vhodné také vzhledem k obecnému zákonnému požadavku na zajišťování rovného zacházení a dodržování zákazu diskriminace.

Konkrétní podoba dané regulace může být různá. Lze si např. představit, že kolektivní smlouva po vzoru původního návrhu novely zákoníku práce 2023 upraví pro některé skupiny zaměstnanců (např. vymezené v § 241a zákoníku práce) žádost o umožnění práce na dálku jako nárokovou, tj. stanoví daným zaměstnancům, jejichž pracovní pozice to umožňuje, právo na to, aby jejich žádosti bylo vyhověno, ledaže tomu brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Předmětná úprava může rovněž vymezit dodatečné podmínky, tedy např. stanovit maximální dobu, na kterou je možné o umožnění práce na dálku v nárokové formě žádat a na kterou bude následně uzavřena dohoda se zaměstnancem, nebo maximální požadovaný rozsah práce na dálku (např. pomocí počtu dnů v týdnu nebo části úvazku).

Zvolit lze také variantu úpravy posuzování žádostí, která bude pro zaměstnavatele obecně více přijatelná (méně přísná), neboť nebude založena na nárokovosti žádostí zaměstnanců, ale na obecnější úpravě transparentních pravidel pro jejich posuzování, tedy na stanovení obecných podmínek pro posuzování žádostí a vymezení zvláště zohledňovaných faktorů na straně zaměstnavatele (provozní podmínky v daných odděleních / na daných pracovních pozicích, nutné zajišťování součinnosti s jinými zaměstnanci na pracovišti atd.) a na straně zaměstnanců (pečovatelské povinnosti, zdravotní obtíže apod.).

Vhodné je také usilovat nad rámec § 241a zákoníku práce o prosazení plošného práva všech zaměstnanců na písemnou odpověď v případě zamítnutí žádosti o umožnění práce na dálku, včetně uvedení důvodů vedoucích k tomuto postupu zaměstnavatele.

4.3.2. Rozsah pracovní doby a právo na odpojení

Z průzkumů provedených společností Trexima také vyplynulo, že velká část dotazovaných zaměstnanců vnímá zásadní riziko spojené s prací na dálku, tedy hrozící stírání hranic mezi soukromým a pracovním životem, které ve spojení s častým požadavkem na permanentní dosažitelnost zaměstnanců vede k pocitu neustálé „ostrážitosti“, a nezřídka také k výkonu práce mimo rozvrženou pracovní dobu a nad rámec zákonných limitů rozsahu pracovní doby.

Uvedené riziko se týká zejména zaměstnanců, kteří pracují na dálku pravidelně – tito např. mají dle průzkumů provedených Eurofoundem oproti zaměstnancům příležitostně vykonávajícím distanční práci více než dvakrát větší pravděpodobnost, že budou pracovat déle, než je maximální pracovní doba⁹³.

Důsledkem popsaného stavu může být předně potlačení stěžejní výhody práce na dálku, kterou je možnost zajištění lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, ale také potíže zdravotního charakteru, jako je kognitivní a

⁹³ EUROFOUND. *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, op. cit.

emoční přetížení, bolest hlavy, spánková deprivace, úzkost nebo syndrom vyhoření⁹⁴.

Rovněž proto by se odborové organizace působící u zaměstnavatelů, jejichž zaměstnanci pravidelně pracují na dálku, měly věnovat prosazování opatření zacílených na předcházení přetěžování těchto zaměstnanců.

Doporučit lze v tomto směru např. zakotvení transparentních a konkrétních podmínek pro normování práce na dálku a pro určování množství práce k vykonání, a to dle okolností buďto přímo v kolektivní smlouvě, nebo alespoň v hromadném aktu řízení zaměstnavatele. Kromě limitů vyplývajících z právní úpravy pracovní doby a dob odpočinku by dané podmínky měly reflektovat požadavek zakotvený v § 300 zákoníku práce a zohlednit fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění BOZP, jakož i čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. V základů může pro určení přípustného množství práce posloužit hledisko průměrného zaměstnance a průměrného času potřebného pro zpracování konkrétního úkolu.

Lze také doporučit, aby se nastavené podmínky spolupráce věnovaly rovněž řešení situací, kdy zaměstnanec vyhodnotí přidělené úkoly (dle jejich množství atd.) jako nesplnitelné v rámci stanovené či sjednané kratší pracovní doby – např. povinnost oznámení daného stavu nadřazenému vedoucímu zaměstnanci za účelem dohodnutí dalšího postupu.

V souladu s doporučeními vplývajícími z rámcové dohody o digitalizaci v EU lze rovněž doporučit, aby odborové organizace prosazovaly v rámci kolektivního vyjednávání zakotvení práva zaměstnance na odpojení, tedy práva vypnout a nepoužívat informační, komunikační a jiné prostředky pro výkon práce mimo rozvrženou pracovní dobu nebo mimo dobu držené pracovní pohotovosti nebo nařízené či dohodnuté práce přesčas.

⁹⁴ EVROPSKÝ PARLAMENT. *Právo odpojit se od práce by mělo být zabezpečené v celé EU, požadují poslanci*. [online]. 2021. <https://www.europarl.europa.eu/topics/cs/article/20210121STO96103/pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zabezpecene-v-cele-eu-pozaduji-poslanci>.

Jako příklad možné formulace dané úpravy v kolektivní smlouvě může posloužit slovenská právní úprava, obsažená v § 52 odst. 10 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto ustanovení má zaměstnanec vykonávající práci na dálku právo nepoužívat pracovní prostředky sloužící k výkonu práce na dálku v době nepřetržitého denního a týdenního odpočinku, pokud na tuto dobu nepřipadá pracovní pohotovost nebo práce přesčas, v době dovolené, svátků, pro které zaměstnanci směna odpadla, a v době překážek v práci. Zaměstnavatel přitom dle daného ustanovení nesmí považovat za porušení povinností, pokud zaměstnanec odmítne vykonávat práci nebo splnit pokyn v době uvedené v první větě.

4.3.3. Hrazení nákladů souvisejících s prací na dálku

Přestože zaměstnanci dotazování v rámci průzkumů společnosti Trexima označují za stěžejní výhodu práce na dálku úsporu nákladů, nelze přehlížet, že se v případě pravidelného či výlučného výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele může „nákladová situace“ obrátit celkem snadno v neprospěch zaměstnance, zejména pokud dle aktuálního znění právní úpravy přichází do úvahy uzavření dohody o vyloučení refundace nákladů spojených s výkonem práce na dálku.

Odborové organizace by se proto otázce hrazení výdajů, které zaměstnanci vynakládají v souvislosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele, měly věnovat v rámci kolektivního vyjednávání. Doporučit lze přitom do jisté míry „citlivý přístup“, který zohlední situaci zaměstnavatele a variabilitu možných režimů práce na dálku – od příležitostného benefitu po stálou formu výkonu práce.

Pokud totiž zaměstnavatel pouze umožňuje zaměstnancům, aby pracovali na dálku nepravidelně na základě individuální dohody, jeví se jako obecně přijatelné, aby byla využita dohoda o vyloučení kompenzace nákladů spojených s prací na dálku, přičemž povětšinou nebude třeba speciálně řešit ani kompenzaci výdajů na pořízení a opotřebení vlastního vybavení zaměstnance.

Pokud je však u zaměstnavatele práce na dálku vykonávána na pravidelné bázi, měla by odborová organizace v souladu s rámcovou dohodou o práci na dálku v EU usilovat o to, aby kolektivní smlouva zakotvila právo zaměstnanců na náhradu nákladů spojených s výkonem práce bez možnosti jejího vyloučení. Jako nejschůdnější se přitom jeví cesta paušální náhrady, případně navýšené nad zákonný limit dle výsledků jednání se zaměstnavatelem.

Zvláště by také v uvedených situacích mělo být řešeno právo na poskytnutí vybavení sloužícího k výkonu práce, nebo na úhradu nákladů spojených s opotřebením tohoto vybavení pořízeného samotným zaměstnancem.

Nabízí se předně varianta, kdy kolektivní smlouva zakotví právo zaměstnance na poskytnutí veškerého vybavení, které vzhledem k daným okolnostem potřebuje pro výkon práce (typicky výpočetní technika, kancelářské vybavení apod.), což odpovídá také pravidlu obsaženému v bodě 7. rámcové dohody o práci na dálku v EU, podle něhož je zaměstnavatel obecně *odpovědný za poskytnutí, instalaci a údržbu zařízení nezbytného pro pravidelnou práci na dálku, pokud pracovník na dálku nepoužívá svoje vlastní vybavení.*

Možné je také řešení, kdy si vybavení potřebné pro výkon práce na dálku pořídí sám zaměstnanec. Pro tyto případy by pak měla kolektivní smlouva určit podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebením tohoto vybavení.

5. Závěr

Cílem této studie bylo analyzovat postoje zaměstnanců vyplývající z dostupných průzkumů, na jejich základě vytyčit a rozebrat vybrané oblasti právní úpravy, které jsou relevantní v kontextu problematiky dopadů ekonomické krize na pracovněprávní vztahy, a posléze s oporou provedené analýzy formulovat doporučení pro zapojení odborových organizací a opatření v rámci kolektivního vyjednávání, jež mohou eliminovat či zmiřňovat dané negativní dopady a přispívat k zachování sociálního smíru.

Tematicky se studie věnovala třem oblastem, které tvořila problematika rozvazování pracovního poměru v souvislosti se zaměstnavatelem přijímanými organizačními změnami, materie spravedlivého odměňování zaměstnanců a aplikace flexibilních forem zaměstnání, zejména práce na dálku.

V první části studie, věnované problematice ukončování pracovních poměrů z organizačních důvodů na straně zaměstnavatelů a dalším souvisejícím otázkám, jako je hromadné propouštění či odstupné, byla na základě analýzy postojů zaměstnanců a právní úpravy formulována možná doporučení pro odborové organizace, které by se v rámci snahy o zmiřňování dopadů organizačních rozhodnutí zaměstnavatelů měly věnovat např. prosazování transparentních a spravedlivých postupů zaměstnavatelů při výběru nadbytečných zaměstnanců pro propuštění, navyšování odstupného či aktivní činnosti při projednávání organizačních opatření a následných výpovědí určených zaměstnancům.

Druhá část práce byla zaměřena na materií spravedlivého odměňování zaměstnanců. Výklad byl věnován rovněž rozboru průzkumů mezi zaměstnanci a relevantní právní úpravy na úrovni České republiky i Evropské unie. Daný rozbor vyústil v doporučení pro kolektivní vyjednávání, podle nichž by se měly odborové organizace mimo jiné věnovat aktivní přípravě na novou evropskou regulaci týkající se transparentního odměňování. Odboroví vyjednávači by také měli usilovat o nadefinování jednotlivých tarifních skupin zaměstnanců, rozdělených podle odpovědnosti, náročnosti, namáhavosti práce a dalších

objektivních kritérií, a o určení minimální výše odměny pro tyto tarifní skupiny namísto zaručené mzdy stanovené v právní úpravě, jejíž zrušení se chystá.

Třetí část byla věnována flexibilním formám zaměstnání se zaměřením na institut práce na dálku, a to předně z pohledu rizik spojených s tímto způsobem organizace pracovního procesu na straně zaměstnanců. Po pasážích věnovaných postojům zaměstnanců a rozboru právní úpravy následovala formulace možných opatření prosazovaných v rámci kolektivní vyjednávání, např. na poli předcházení přetěžování zaměstnanců (zakotvení pravidel pro určování množství přidělované práce a práva na odpojení) či zajištění úhrady výdajů vynakládaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce (zakotvení práva na paušální náhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku a pravidel pro refundaci výdajů za opotřebení vlastního vybavení zaměstnanců).

Seznam zdrojů

Odborná literatura:

- BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C.H. Beck 2023.
- GREGOROVÁ, Z. (ed.). *Pracovní právo 2016. Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno: Masarykova univerzita 2017.
- HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021.
- KADLUBIEC, V. Současné změny regulace vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako brána k nelegální práci? *Právní rozhledy*. C.H. Beck: 2024, č. 1-2, s. 13-23.
- KÜHN, Z., KRATOCHVÍL, J., KRNEC, J., KOSAŘ, D. a kol. *Listina základních práv a svobod – Velký komentář*. Praha: Leges, 2022. ASPI: Identifikační číslo KO2I1993CZ.
- STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY 2021.
- ŠTEFKO, M. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy*. Praha: C.H. Beck 2018, č. 15-16, s. 545-550.
- VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠKOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck 2022.
- VAUGHAN-WHITEHEAD, D. a kol. (eds). *The new world of work: Challenges and opportunities for social partners and labour institutions*. Chaltenhan (Velká Británie): Edward Elgar Publishing, 2021, Dostupné z https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_833561/lang--en/index.htm.

- WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T. a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. Wolters Kluwer 2023. ASPI: Identifikační číslo KO2_1993CZ.

Právní předpisy:

- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhláška Ministerstva zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.)
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 26 o zavedení metod stanovení minimálních mezd (sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 439/1990 Sb.)
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb.)
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy (sdělení Federálního Ministerstva zahraničních věcí č. 411/1991 Sb.)
- Evropská sociální charta (sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s.)
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů

a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování

- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnicích a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákoník práce a některé další zákony
- Nařízení č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy a o práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí 397/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku

Judikatura:

- Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/2009
- Nález Ústavního soudu ze dne 27. 11. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 1/12
- Nález Ústavního soudu ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14
- Nález Ústavního soudu ze dne 31. 8. 2021, sp. zn. I. ÚS 2820/20
- Nález Ústavního soudu ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 1. 2017, čj. 4 Ads 244/2016-36
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 4. 1996, sp. zn. 2 Cdon 1053/96
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 21 Cdon 1797/97
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 279/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3561/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2296/2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014 sp. zn. 21 Cdo 4442/2013

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4031/2015
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2019, sp. zn. 21 Cdo 864/2019
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 2. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2244/2018
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1975/2019
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 627/2021.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3710/2020
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 11. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2375/2022
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 1. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2100/2022
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2024, sp. zn. 21 Cdo 1011/2023

Další zdroje:

- AKTUALNE.CZ. *Hromadné propouštění nahlásilo v březnu 24 firem.* [online]. 2024. <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/hromadne-propousteni-chysta-25-firem-nejvice-cd-cargo/r~75902e84c08d11e39d320025900fea04/>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Úroveň reálných mezd se zvedá, předcovidové období ale ještě nedohnala.* [online]. 2024. <https://www.czso.cz/csu/czso/uroven-realnych-mezd-se-zveda-predcovidove-obdobi-ale-jeste-nedohnala>.

- EVROPSKÁ KOMISE. Evropské centrum politické strategie. *10 trends shaping the future of work*. Luxemburg: Publikační centrum EU, 2019. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2872/69813>.
- EUROFOUND. *Nové formy zaměstnávání* [online]. <https://www.eurofound.europa.eu/cs/topic/nove-formy-zamestnavani>.
- EUROFOUND. *New forms of employment: 2020 update*. Luxemburg: Publikační centrum EU, 2020. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/new-forms-employment-2020-update>.
- EUROFOUND. *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Luxemburg: Publikační centrum EU, 2020. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-digital-age>.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Report of Expert group on Transposition of Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union*. Luxemburg: Publikační centrum EU, 2023. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1539>.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Komise zahajuje první fázi konzultace se sociálními partnery o spravedlivé práci na dálku a právu odpojit se* [online]. 2024. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip_24_1363.
- EVROPSKÁ KOMISE. Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform ze dne 8. 3. 2024, interinstitucionální spis 2021/0414(COD), čl. 2. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-ADD-1/cs/pdf>.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv*, [COM (2021)102]. Dostupné

z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=COM:2021:102:FIN>.

- EVROPSKÝ PARLAMENT. *Právo odpojit se od práce by mělo být zabezpečené v celé EU, požadují poslanci*. [online]. 2021. <https://www.europarl.europa.eu/topics/cs/article/20210121STO96103/pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zabezpecene-v-cele-eu-pozaduji-poslanci>.
- KANCELÁŘ VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV. *Výzkumná zpráva v oblasti diskriminace*, č.j. 46/2014/DIS. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3892>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zaměstnání v České republice*. [online]. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/405931/Letak_prace_ED.pdf/bd4c3791-3a07-7cd3-5fa7-0fc46666cb05.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zpráva České republiky o neratifikovaných ustanoveních Evropské sociální charty k 30. 6 2023*. [online]. <https://www.mpsv.cz/evropska-socialni-charta>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. XXIII. Náhrady nákladů při výkonu práce na dálku*. [online]. 2024. <https://ppropo.mpsv.cz/XXIIINahradynakladuprivykonuprac>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Tisková zpráva ze dne 20. března 2024*. [online]. 2024. https://www.mpsv.cz/documents/20142/7095934/TZ_20_03_2024_Valorizace+minim%C3%A1ln%C3%AD+mzdy.pdf/319c26c2-47b8-9d45-37e2-135926821efb.
- TREXIMA. *Průzkum Nové formy zaměstnávání, jejich předností a nedostatky z pohledu zaměstnance*. 2022. Dostupný z:

<https://www.asocr.cz/obsah/67/aso-v%C2%A0roce-2022-realizovala-projekt-pod%C2%A0nazvem-podpora-och/330665>.

- TREXIMA. Průzkum *Kolektivní vyjednávání v době ekonomické stagnace a zvyšování nezaměstnanosti*, 2022. Dostupný z <https://www.asocr.cz/obsah/67/aso-v%C2%A0roce-2022-realizovala-projekt-pod%C2%A0nazvem-podpora-och/330665>.
- TREXIMA. Průzkum *Důstojná práce z pohledu zaměstnanců ČR a role odborových organizací při její realizaci*. 2023. Dostupný z: <https://www.asocr.cz/obsah/66/informace-k-projektu-aso-budoucnost-kolektivniho-vyjednavani/333406>.
- TREXIMA. Průzkum *Nové trendy v působení odborových organizací a v kolektivním vyjednávání týkající se budoucnosti kolektivního vyjednávání*. 2023. Dostupný z: <https://www.asocr.cz/obsah/66/informace-k-projektu-aso-budoucnost-kolektivniho-vyjednavani/333406>.
- POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. Návrh zákona, kterým se mění zákoník práce a některé další zákony. Sněmovní tisk 663. Dostupný z: <https://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw?O=9&T=663>.
- Rámcová dohoda o práci na dálku (telework) ze dne 16. července 2002.
- ÚŘAD VLÁDY ČŘ. Veřejná část elektronické knihovny připravované legislativy. Návrh zákona, kterým se mění zákoník práce a některé další zákony. Č.j. předkladatele MPSV-2024/78761-521/2. Verze do připomínkového řízení. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORND4SE8J9L/>.
- ÚŘAD VLÁDY ČŘ. Veřejná část elektronické knihovny připravované legislativy. Návrh zákona, kterým se mění zákoník práce a některé další zákony. Č.j. předkladatele MPSV-2023/180883-522/3. Verze pro jednání vlády. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/ALBSCWVHBH33R/KORNCZYLPR33>.

- VÝBOR OSN PRO HOSPODÁŘSKÁ, SOCIÁLNÍ A KULTURNÍ PRÁVA. *General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*. [online]. 2016. https://documents.un.org/symbol-explorer?s=E/C.12/GC/23&i=E/C.12/GC/23_0608330.