

Výkladová stanoviska AKV (XXXIV.) – pokračujeme

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

6. Lhůta pro rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením

- Ustanovení § 58 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), stanoví lhůty, ve kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pro porušení pracovních povinností („pracovní kázně“) nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr. Doručení svého rozvazovacího právního jednání musí zaměstnavatel stihnout do **2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl**, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po návratu zaměstnance z ciziny (subjektivní lhůta), **nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl** (objektivní lhůta).
- Podle ustanovení § 58 odst. 2 ZP přitom platí, že stane-li se v průběhu zmíněných 2 měsíců jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení pracovních povinností („pracovní kázně“), **předmětem šetření jiného orgánu, lze dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření**.
- V aplikační praxi se nezdá objevují případy, kdy k prošetření jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení jeho povinností, **ustaví sám zaměstnavatel** (u příspěvkové organizace někdy i z podnětu zřizovatele) **nezávislou vyšetřovací komisí, expertní skupinu apod.** složenou zpravidla z externích odborníků, tedy de facto neformální „poradní orgán“, jehož zpráva nebo jiné výstupy činnosti jsou však často považovány za zásadní. **Lze rovněž takový „orgán“ považovat za tzv. jiný orgán** ve smyslu ustanovení § 58 odst. 2 ZP, jehož výsledky šetření mohou způsobit výjimečné prodloužení subjektivní lhůty v délce 2 měsíců?
- Dá se pod pojem „jiný orgán“ ve smyslu výše citovaného ustanovení podřadit **např. Úřad pro ochranu osobních údajů (ÚOOÚ)** při šetření stížnosti, které se týká

incidentu na úseku ochrany osobních údajů způsobených konkrétním zaměstnancem, **event. jiné orgány typu Státního úřadu inspekce práce (SÚIP) apod.?**

Stanovisko

- Dle soudní judikatury (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99), se tzv. jiným orgánem ve smyslu ustanovení § 58 ZP rozumí **orgán, který není součástí zaměstnavatele (jeho organizační struktury) a do jehož zákonem založené pravomoci patří posuzování jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovních povinností („pracovní kázně“)**. Takovým orgánem je typicky Policie České republiky jako orgán činný v trestním řízení.
- I kdyby za účelem prošetření jednání zaměstnance zřídil zaměstnavatel jakoukoliv vyšetřovací komisi nebo expertní skupinu, která na něm bude nezávislá (nebude součástí jeho organizační struktury), stejně **nepůjde o tzv. jiný orgán ve smyslu ustanovení § 58 ZP**. Nebude totiž splněna druhá podmínka dovozená soudní judikaturou, a to zákonná kompetence takové vyšetřovací komise nebo expertní skupiny k posouzení jednání zaměstnance. Z toho jednoznačně vyplývá, že **zaměstnavatel s prodloužením subjektivní lhůty ve vazbě na výsledky šetření této vyšetřovací komise nebo expertní skupiny počítat nemůže**.
- Podle názoru Kolegia **lze orgány typu ÚOOÚ, SÚIP nebo např. krajské hygienické stanice (KHS) považovat za tzv. jiné orgány dle ustanovení § 58 ZP**. Platí to ale jen v případě, že **jejich šetření má nějakou souvislost s jednáním zaměstnance** (kupř. jednání zaměstnance vedlo k zahájení kontroly ze strany zmíněného orgánu a může dokonce vyústit až do přestupkového řízení vůči zaměstnavateli či přímo zaměstnanci) **a právě tímto šetřením se ukáže, že zaměstnanec porušil svoji povinnost (jednal protiprávně)**. S výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru nemůže zaměstnavatel čekat na výsledek šetření tohoto orgánu v situaci, kdy je z okolností už od počátku zřejmé, že zaměstnanec pracovní povinnosti („pracovní kázně“) porušil, a zaměstnavatel se potřebuje o tomto závěru jen „ujistit“. V takovém případě běží totiž lhůta 2 měsíců standardně **už ode dne, kdy se**

zaměstnavatel o důvodu k tomuto rozvazovacímu právnímu jednání (o porušení povinnosti zaměstnancem) dověděl.

- V této souvislosti Kolegium upozorňuje na to, že výsledek šetření zmíněného orgánu má dle ustanovení § 58 ZP **význam pouze pro běh subjektivní lhůty**. Objektivní lhůta v délce 1 roku ode dne, kdy důvod pro výpověď z pracovního poměru nebo jeho okamžité zrušení vznikl (v daném případě od porušení pracovních povinností zaměstnancem), běží nezávisle na šetření tzv. jiného orgánu. Může se proto stát, že výsledek takového šetření není ještě znám, zaměstnavatel se o něm logicky nedověděl, ale **uplynutím objektivní lhůty mezitím ztratil právo rozvázat se zaměstnancem z uvedeného důvodu pracovní poměr.**

7. NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A NÁHRADA MZDY (PLATU)

- Podle ustanovení § 69 odst. 1 ZP platí, že dal-li zaměstnavatel zaměstnanci **neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době**, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a **zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu**. Tato náhrada přísluší zaměstnanci **ve výši průměrného výdělku** ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.
- **Jak v této souvislosti přistoupit ke svátkům, které připadají na pracovní dny, kdy měl zaměstnanec pracovat?** Má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu dle ustanovení § 69 odst. 1 ZP i za tyto dny (hodiny připadající na takové dny), nebo mají být z výpočtu náhrady vynechány?

Stanovisko

- Z judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že náhrada mzdy (platu) dle ustanovení § 69 odst. 1 ZP má **povahu ekvivalentu mzdy (platu), kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele mu přidělovat práci**. Výše náhrady mzdy (platu) z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru za příslušné období se přitom vypočítá jako **násobek průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance a počtu hodin, kdy zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci pokračovat v práci**. Rozhodným obdobím

pro zjištění průměrného hodinového výdělku je kalendářní čtvrtletí předcházející vzniku nároku zaměstnance na náhradu mzdy (platu) z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru.

- Z výše uvedeného je zřejmé, že **zmíněné náhrady mzdy (platu) se musí zaměstnanci dostat samozřejmě též za hodiny odpovídající délce směny, na kterou připadl svátek** dle zákona č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů. Ať už by zaměstnanec v tento den hypoteticky pracoval, nebo by mu zaměstnavatel práci z důvodu svátku nejspíše nepřidělil a směna mu z důvodu svátku odpadla (zaměstnanec by měl tzv. placený svátek), **vzniklo by zaměstnanci bezpochyby právo na peněžitě plnění ze strany zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 115 ZP, resp. § 135 ZP**. Není proto jediného důvodu, aby byly hodiny tzv. sváteční směny zaměstnance při výpočtu náhrady mzdy (platu) v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru vynechány.

8. DOČASNÁ VÝPOMOC A POSOUZENÍ PRACOVNÍHO REŽIMU

- Zaměstnavatel má dva sklady. Ve skladu A je zaveden vícesměnný pracovní režim (ranní, odpolední a noční směny) a ve skladu B dvousměnný pracovní režim (ranní a odpolední směny). **Kvůli zvýšené potřebě práce ve skladu B zaměstnavatel chce, aby část zaměstnanců ze skladu A šla dočasně pracovat během svých nočních směn do skladu B**. S „převodem“ do jiného skladu na dobu nočních směn zaměstnanci souhlasí.
- **Změní se v důsledku „převodu“ zaměstnanců z jednoho skladu do druhého jejich pracovní režim (typ směnnosti)?** Když budou na skladě B dočasně vykonávány práce ve třech směnách, **půjde pro všechny tam zařazené zaměstnance o vícesměnný pracovní režim, nebo zůstane nadále dvousměnný?**

Stanovisko

- Při vědomí toho, že **posouzení povahy pracovního režimu zaměstnance není jednoduchá záležitost a výklad podmínek vymezených právní úpravou** (především pak pravidla o vzájemném a pravidelném střídání zaměstnanců ve více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích) **může být nejednoznačný**, dospělo Kolegium k následujícím závěrům:
- 1) Pokud budou zaměstnanci skladu A nadále konat práci ve 3 směnách, jen jejich výkon práce v noční směně se bude dočasně odehrávat na provozu, který

patří pod jiný sklad (sklad B), **není důvod přehodnocovat jejich pracovní režim z vícesměnného na dvousměnný**. Jestliže s vícesměnným pracovním režimem spojuje zákoník práce jinou (kratší) délku stanovené týdenní pracovní doby než s režimem toliko dvousměnným, činí tak proto, **aby byl zaměstnanec kompenzován dopad, který tento pracovní režim a práce v takovém počtu (typu) směn do jeho života má**. S přihlédnutím k tomu je třeba dle Kolegia vykládat též podmínku vzájemnosti a pravidelnosti střídání zaměstnanců ve více směnách.

- 2) Pracovní režim konkrétního zaměstnance se odvíjí **nikoliv jen od toho, kolika směny je provoz zaměstnavatele zajišťován, ale především od toho, do jakých směn je mu pracovní doba rozvržena a zdali se v nich vzájemně a pravidelně střídá s jinými zaměstnanci v rámci 24 hodin po sobě jdoucích**. Pokud proto zaměstnanci skladu B budou konat práci pořád jen ve dvou směnách (ranních a odpoledních), a přidanou noční směnu budou zajišťovat výhradně zaměstnanci „převedení“ ze skladu A, **pracovní režim zaměstnanců skladu B se tím nezmění a zůstane jako dvousměnný**.

9. PRÁCE NAD SJEDNANOU KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBU A PRACOVNÍ VOLNO

- Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že **zaměstnanec bude (výjimečně) konat práci v rozsahu překračujícím sjednanou kratší pracovní dobu**. Pokud výkon této práce nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu, dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) ZP **nejde o práci přesčas**. V praxi se tato práce nazývá jako „**nadúvazková**“.
- Je samozřejmostí, že za výkon tzv. nadúvazkové práce přísluší zaměstnanci s kratší pracovní dobou mzda nebo plat. **Lze se s ním ale dohodnout na tom, že za tuto práci bude čerpat pracovní volno?**

Stanovisko

- Kolegium má za to, že není důvodu takové dohodě smluvních stran pracovního poměru bránit a že **pracovní volno za výkon tzv. nadúvazkové práce čerpat lze**. Jde o obdobu napracování tzv. neplaceného volna, jen v obráceném gardu.
- Za dobu čerpání tohoto pracovního volna zaměstnanci samozřejmě **žádná náhrada mzdy nebo platu nepřísluší** (mzdy nebo platu se mu dostane za samotnou práci nad sjednanou kratší pracovní dobu). Je proto vhodné, aby bylo pracovní volno čerpáno ve stejném kalendářním

měsíci, v němž došlo k výkonu tzv. nadúvazkové práce, a nemělo tak vliv na výši mzdy nebo platu v některém z dalších měsíců (mzda nebo plat by se totiž krátily úměrně odpracované době).

- Nadto je třeba upozornit na **souvislosti s dovolenou**. Dle názoru Kolegia by se v případě čerpání zmíněného pracovního volna započítaly zaměstnanci **do odpracované doby pro účely dovolené hodiny tzv. nadúvazkové práce, nikoliv ale hodiny čerpaného pracovního volna** (jinak by se totiž každá takto odpracovaná hodina započítala zaměstnanci vlastně dvakrát).

10. VÝPOVĚĎ DOHODY SE ZAMĚSTNANCEM VE ZDRAVOTNICTVÍ A MOŽNOST ODCHÝLENÍ SE

- Podle ustanovení § 83a odst. 2 písm. b) ZP **může být individuální dohoda se zaměstnancem ve zdravotnictví o výkonu práce v rozsahu až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích (o tzv. supersměnách) vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, přičemž výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví**.
- V praxi se objevují situace, kdy si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednají, že výpovědní doba činí 2 měsíce a **začíná běžet 1. dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně**. Pokud by byla výpověď doručena např. 1. 11., pak účinnost individuální dohody se zaměstnancem ve zdravotnictví o tzv. supersměnách skončí až dne 31. 1. následujícího roku (de facto za 3 měsíce), čili **bude delší než zákonem stanovené 2 měsíce. Je takové ujednání možné a jde o dovolené odchýlení se od právní úpravy?**

Stanovisko

- Právní úprava výslovně neřeší, od kterého dne běží výpovědní doba spojená s výpovědí písemné dohody se zaměstnancem ve zdravotnictví dle ustanovení § 83a odst. 2 písm. b) ZP. Za daných okolností nutno proto dovodit, že **nebude-li ujednáno jinak, běh výpovědní doby začíná dnem, kdy byla písemná výpověď doručena druhé smluvní straně, a řídí se ustanovením § 333 ZP**.
- S ohledem na závazky vyplývající z písemné dohody o výkonu práce v rozsahu až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích (o tzv. supersměnách) a skutečnost, že zákon se zmiňuje toliko o možnosti výpovědní dobu dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zkrátit, **není dle názoru Kolegia možné, aby výpovědní doba**

přesáhla zákonem stanovenou délkou 2 měsíců, počítáno ode dne doručení výpovědi druhé smluvní straně.

- Není sice vyloučeno, aby si smluvní strany ujednaly odlišná pravidla pro běh výpovědní doby (třeba právě od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi), takové ujednání **však nesmí vést k tomu, že výpovědní doba bude v důsledku toho fakticky delší, resp. že závazky**

z písemné dohody skončí později (často mnohem později) než po 2 měsících ode dne doručení výpovědi druhé smluvní straně. Ve výše popsaném případě to znamená, že vedle odlišného běhu výpovědní doby by se musel zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout současně na její kratší délce, jinak by hrozilo, že doba 2 měsíců ode dne doručení výpovědi druhé smluvní straně bude překročena.



KNIŽNÍ TIP

meritum Daň z příjmů 2025

Jana Gläserová, Milena Otavová

Meritum Daň z příjmů 2025 obsahuje z hlediska praktického využití srozumitelný výklad problematiky daní z příjmů. Výklad je doplněn o přílohy týkající se daně z příjmů s konkrétními příklady vyplnění formulářů a je zpracován podle znění právních předpisů k 11. 2. 2025.

Z hlavních změn s účinností od 1. 1. 2025 vybíráme:

- nová úprava osvobození od daně u příjmů FO z převodu podílu v obchodní korporaci nebo z převodu cenných papírů,
- zvýšení limitu pro osvobození od daně u některých nepeněžních zaměstnaneckých benefitů,
- nové vymezení příjmů ze závislé činnosti podléhajících zvláštní sazbě daně vybírané srážkou ze samostatného základu daně,
- změny související se zvýšením minimální mzdy od 1. 1. 2025,

Cena 889 Kč, rozsah 556 s., vazba brožovaná

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz

OMLUVA

Vážení čtenáři,

omlouváme se za nepřesnost v příspěvku *Sleva na pojistném na důchodové pojištění u zaměstnanců, kteří jsou poživateli starobního důchodu* zveřejněném v časopisu Práce a mzda č. 2/2025 na s. 7.

Jeho správné znění je:

Příklad č. 5

Zaměstnanec, který pobírá starobní důchod v plné výši, rozvázal pracovní poměr ke dni 15. července 2025. Protože po dobu trvání pracovního poměru byl v červenci 2025 pobírán starobní důchod v plné výši, je splněna podmínka pobírání důchodu po celý kalendářní měsíc, a sleva za červenec 2025 proto náleží.

Redakce Práce a mzda

práce a mzda

měsíčník
ročník 73
4/2025

Šéfredaktor

Ing. Andrea Doušová

Redaktorka

Ing. Ludmila Caletková
Jana Dědková

Redakční rada

JUDr. Petr Bukovjan
JUDr. Jan Přib, CSc.
JUDr. Nataša Randlová, Ph.D.
Ing. Lenka Dufková

Adresa redakce

Wolters Kluwer ČR
U nákladového nádraží 3265/10
130 00 Praha 3
tel. 246 040 444
pam@wolterskluwer.cz
IČ: 63077639

Předplatné a distribuce

Cena předplatného závisí na produktové verzi, blíže na www.praceamzda.cz/predplatne.
tel. 246 040 400
obchod@wolterskluwer.cz

Inzerce

Ing. Ludmila Caletková
pam@wolterskluwer.com

Vydává

Wolters Kluwer ČR

Tisk

SERIFA, s. r. o.
Jinonická 80, Praha 5

Nevyžádané příspěvky nevracíme.
Za správnost údajů uvedených v článcích odpovídají jejich autoři. Přetisk a jakékoli šíření dovoleno pouze se souhlasem vydavatele.
ISSN 0032-6208. Podávání novinových zásilek povoleno Českou poštou, s. p., odštěpný závod Přeprava, č.j.: 1138/98 dne 12. 3. 1998.

Všeobecné obchodní podmínky viz www.praceamzda.cz/vseobecne-obchodni-podminky.

Časopis vychází za odborné spolupráce s AKV.

Předáno do tisku dne 21. 3. 2025.
© Wolters Kluwer ČR, 2025



Časopis je dostupný také v ASPI.



Vytisknuto na 100% recyklovaném papíru se značkou Eco-label EU.