

Vybraná témata pracovního práva

APUA, Setkání personalistů vysokých škol, Praha, 14. 10. 2025

Program

- Novinky v pracovním právu
- Zajímavosti z judikatury
- Souběžné pracovněprávní vztahy
- Kulatý stůl

Novinky v pracovním právu

První zkušenosti s flexinovelou zákoníku práce

- **Zkušební doba**
 - Kdy ji ještě lze dodatečně prodloužit
- **Návrat na původní práci**
 - Kdy nejpozději je třeba se z rodičovské dovolené vrátit
- **Výpovědní doba a její běh**
 - Výpověď nelze dát tak, aby pracovní poměr skončil 31.1., 30.4., 31.8.
 - Problém organizačních změn
 - Problém starších pracovních smluv
- **Mlčenlivost o mzdách**
 - Problém odstranění stávajících doložek
- **Vstupní lékařské prohlídky**
 - Problém u DPP/DPČ
 - Problém u mladistvých - pediatr

Nehlášená práce

- Změna zákona o zaměstnanosti **od 1. 10. 2025**
- Nový pojem **nehlášená práce cizince**
- Nová povinnost ohlásit nástup zaměstnance **před samotným nástupem k výkonu práce**
- Nehlášená práce je přestupkem s pokutou **až do 3 000 000 Kč**
- Lze odložit, pokud byla povinnost splněna do 5 dnů a nedošlo v mezidobí k zahájení kontroly
- Od 1. 1. 2026 též **fyzická osoba nezaevidovaná v evidenci zaměstnanců podle jednotného měsíčního hlášení**

Změny zákoníku práce od roku 2026 a 2027

- **Od 1. 1. 2026**
 - Předpisy o BOZP jsou nejen předpisy o zacházení se zbraněmi, ale též o zacházení se střelivem a municí
 - Výjimka z odpovědnosti školských zařízení za škodu, zranění, úrazy v případě distanční výuky - nebude se řídit zákoníkem práce
 - Zpřesnění poskytování rodičovské dovolené - v případech tzv. společného prohlášení při úmrtí jednoho z rodičů
 - Elektronické hlášení pracovních úrazů
- **Od 1. 1. 2027**
 - Zaměstnavatel se výslovně nebude moci dotazovat na informaci o existenci záznamu v evidenci skutečností důležitých pro práci s dětmi vedené Ministerstvem spravedlnosti, ledaže pro to bude věcný důvod spočívající v povaze práce

Srážky ze mzdy na postoupené pohledávky na výživné

- Od 1. 1. 2026 změna občanského soudního řádu
- Mezi přednostní pohledávky výživného odbavované z druhé třetiny zbytku čisté mzdy nově přibývají **postoupené pohledávky na výživné a pohledávky na úhradu úplaty za postupované pohledávky výživného**
- Nově tedy bude uspokojováno
 - Běžné výživné
 - Dlužné výživné
 - Úhrada úplaty za postupované pohledávky výživného
 - Postoupené pohledávky výživného
 - Náhradní výživné

Minimální mzda 2026 a další plánované pracovněprávní změny

- Sdělení MPSV 356/2025 Sb.
- 134,40 Kč za hodinu
- 22 400 Kč za měsíc
- Vliv na další ukazatele
 - Minimální vyměřovací základ pro pojistné na zdravotní pojištění
 - Částka, kterou si lze přivydělat na DPČ, aniž by Úřad práce přistoupil k vyškrtnutí z evidence uchazečů o zaměstnání
- Od 1. 1. 2026 nové nařízení vlády o povinnostech zaměstnavatele při pracovních úrazech (NV 322/2025 Sb.)
- Záměr změnit nařízením vlády pravidla pro agenturní přidělování cizinců

Zajímavosti z judikatury

Doručování okamžitého zrušení při koupání dětí

- Zaměstnavatel doručoval zaměstnankyni **okamžité zrušení** pracovního poměru
- Doručoval je v **bydlišti zaměstnankyně** (tč. v dočasné pracovní neschopnosti) ve večerních hodinách
- Doručoval ředitel a externí mzdový účetní
- Po zazvonění na zvonek zaměstnankyně otevřela okno a zaměstnavatel jí sdělil, že potřebuje, aby sešla dolů, že je třeba něco podepsat
- Zaměstnankyně odmítla s tím, že má malé děti a ty jsou samy ve vaně
- Zaměstnavatel na dotaz odmítl sdělit, o jakou urgentní záležitost se jedná
- Došlo k doručení tím, že zaměstnankyně neposkytla součinnost / odmítla písemnost převzít?

Doručování okamžitého zrušení při koupání dětí

- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2025, sp. zn. 21 Cdo 2628/2024
- Dovolání zaměstnavatele odmítnuto
- Pokud žalobkyně neposkytla součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, tzn. pouze otevřela okno od bytu a nesešla dolů k svědkovi R. H. a jednateři žalované V. M. (přičemž tak učinila z omluvitelného důvodu, že má malé děti ve vaně), nelze než uzavřít, že žalobkyně neodmítla převzít okamžité zrušení pracovního poměru a okamžité zrušení pracovního poměru nelze považovat za doručené (nenastala fikce doručení)
- Námitka, že „pokud by žalobkyně měla snahu doručení neobstruovat, požádala by zástupce žalované o posečkání, což se ... nestalo“, současně přehlíží, že soudy naopak za významné považovaly zjištění, že „jednatel žalované neřekl žalobkyni, že by počkal, až děti dokoupe“
- K doručení písemnosti nedošlo

Odmítnutí nabízených pracovních pozic dopředu

- Zaměstnanec pracoval na vedoucím pracovním místě, z něžž mohl být odvolán
- Zaměstnanec na schůzce, na níž byl informován o plánech na jeho odvolání, zcela odmítl diskutovat o nižší pracovní pozici
- I po odvolání řekl nadřízenému, že o „podřadnou“ pozici nemá zájem
- Zaměstnavatel tedy ani nenabízel jinou pozici (i když ji k dispozici měl), a rovnou přistoupil k dání výpovědi pro fikci nadbytečnosti
- **Byla splněna nabídková povinnost?**

Odmítnutí nabízených pracovních pozic dopředu

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 7. 2025, sp. zn. 21 Cdo 1850/2024
- K odmítnutí pracovního místa zaměstnancem zpravidla dochází poté, co mu zaměstnavatel pracovní místo nabídne
- Mohou však nastat i situace, kdy zaměstnanec po svém odvolání z vedoucího pracovního místa (poté, co se vedoucího pracovního místa vzdal), ještě před tím, než zaměstnavatel přistoupí k nabídce nového pracovního zařazení (než takovou nabídku zaměstnavatel stihne učinit), dá ve vztahu k zaměstnavateli jednoznačně (nepochybně) najevo, že výkon jiné práce odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci pro zaměstnavatele odmítá, popřípadě že je ochoten vykonávat jen práci, kterou mu zaměstnavatel není povinen nabídnout
- Otázkou je, zda v takovém případě je zaměstnavatel ještě povinen přistoupit k nabídce nového pracovního zařazení
- Projev vůle zaměstnance, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa (který se tohoto pracovního místa vzdal), jímž dává zaměstnavateli, který ještě nepřistoupil k nabídce nového pracovního zařazení, jednoznačně (nepochybně) najevo, že výkon jiné práce odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci pro zaměstnavatele odmítá, popřípadě že je ochoten vykonávat jen práci, kterou mu zaměstnavatel není povinen nabídnout, je odmítnutím práce zaměstnancem; zaměstnavatel v takovém případě může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu fiktivní nadbytečnosti, aniž by zaměstnanci učinil nabídku nového pracovního zařazení, ledaže by zaměstnanec do doby učinění výpovědi (jejího doručení zaměstnanci) své stanovisko změnil
- **Zaměstnavatel úspěš**

Propuštění za porušení dopravních předpisů

- Zaměstnanec jel na pracovní cestu (vezl další zaměstnance)
- Na dálnici zrychlil až na 181 km/h
- Aktuální povětrnostní podmínky zahrnovaly mokrou vozovku
- Jel takto cca. 1 minutu (šlo o výsledek hecování spolucestujících)
- Jednání zaznamenala GPS
- Zaměstnavatel propustil zaměstnance výpovědí pro závažné porušení pracovních povinností
- **Stačí takové chování na propuštění?**

Propuštění za porušení dopravních předpisů

- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2025, sp. zn. 21 Cdo 2024/2024
- Odvolací soud přihlédl k tomu, že došlo „k překročení maximální povolené rychlosti na dálnici o více než 51 km/hod.“ a „v rozhodný okamžik (...) byla vozovka mokrá“, že „žalobce jel ve vozidle s dalšími třemi zaměstnanci žalované, přičemž v případě dopravní nehody hrozil (...) nejenom vznik škody na majetku ve formě poškození předmětného vozidla, ale především odpovědnost žalované jakožto zaměstnavatele za pracovní úraz všech zaměstnanců (...) ve vozidle“, že žalobce se „nechal ke značnému zrychlení vyprovokovat přesto, že si byl vědom skutečnosti, že žalovaná pravidelně sleduje a vyhodnocuje záznamy z GPS vozidla, včetně dodržování maximální povolené rychlosti, a přesto, že žalovaná již jednou řešila se žalobcem porušení dopravních předpisů (absolvování kurzu defenzivní jízdy žalobcem)“, že ač „zrychlení vozidla trvalo pouze jednu minutu, nelze přehlédnout, že za tuto dobu bylo ujetu s vozidlem několik kilometrů, kdy v důsledku výrazného překročení maximální povolené rychlosti za mokré vozovky, nepochybně existovalo zvýšené riziko dopravní nehody“, a že „žalovaná, s ohledem na předmět její činnosti, (...), kladla důraz na vnitřní disciplínu zaměstnanců..., schopnosti sebeovládání a loajalitu zaměstnanců, přičemž shora uvedené porušení dopravních předpisů žalobcem, vedlo k tomu, že žalovaná dospěla k závěru, že žalobce tato kritéria přestal splňovat“
- Za těchto okolností potom úvaha odvolacího soudu při vymezení relativně neurčité hypotézy § 52 písm. g) zákoníku práce není zjevně nepřiměřená
- Zaměstnavatel uspěl

Označení pozic v rozhodnutí o organizační změně

- Zaměstnavatel přijal rozhodnutí o organizační změně
- Ke dni 31. 8. 2019 zrušil 1 pracovní místo Program Manager s tím, že pracovní náplň této pozice měla být rozpuštěna mezi zbývajících 3 pozice
- Propuštěný zaměstnanec se bránil, že má sjednaný druh práce Senior Program Manager
- Zaměstnavatel uváděl, že i tak šlo o Program Managera a že byl ze všech program manažerů nejdražší (měl mzdu cca. dvojnásobnou oproti juniorním kolegům)
- **Byla výpověď platná?**

Označení pozic v rozhodnutí o organizační změně

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2025, sp. zn. 21 Cdo 1081/2024
- Smysl a účel rozhodnutí je ze skutkových zjištění zřetelný a nevzbuzující pochybnost o tom, že záměrem žalované bylo snížit počet zaměstnanců pracujících v oddělení Program Management o jednu osobu v tomto oddělení zařazenou, a to za účelem snížení nákladů
- Zaměstnavatel sám v rozhodnutí o organizační změně vyjadřuje, že pracovní náplň rušené pozice „rozpustí mezi zbývající tři pozice“
- Ze skutkových závěrů plyne, že pro všechny čtyři pozice používal zaměstnavatel označení Program Manager a že žalobce vybral jako nadbytečného proto, že byl „dvakrát dražší než ti další“
- Vůle zaměstnavatele zrušit rozhodnutím o organizační změně pracovní pozici žalobce vyplývá již jen z faktu, že výpověď z pracovního poměru dal vzápětí právě žalobci
- Správnost závěru soudu prvního stupně o účelovosti námitky žalobce, že zastával pozici Senior Program Managera, ale zrušeno bylo jiné místo (Program Managera), vyplývá i ze samotných skutečností z počátku sporu účastníků, jak je zjistil soud prvního stupně - v oznámení, že trvá na dalším zaměstnávání, žalobce namítal, že nebyl seznámen s důvody organizační změny, na jejímž základě by se měl stát nadbytečným, že jeho práce je nadále pro žalovanou potřebná a že nadbytečnost je pouze fiktivní. Rovněž žalobci bylo tedy zřejmé, že rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně se týká právě jeho pozice
- Zaměstnavatel uspěl

Pokutování zaměstnanců za porušování pracovních povinností

- Zaměstnavatel měl kolektivní smlouvou upravena pravidla odměňování zaměstnanců
- Pohyblivá složka mzdy závisela mj. na počtu ujetých kilometrů a počtu manipulací při vykládce a nakládce pohonných hmot
- Detailní pravidla upravovala tzv. „Liga řidičů“ - sazebník s plusovými, ale i minusovými položkami (např. telefonování za jízdy, neoprávněná jízda, nepoužití OOPP při stáčení pohonných hmot)
- Zaměstnavatel jednomu ze řidičů za 4 prohřešky srazil ze mzdy příslušné finanční částky
- Zákoník práce zakazuje finančně postihovat zaměstnance za porušování pracovních povinností
- Zaměstnavatel argumentoval, že nejde o postih, ale o nenárokovou složku mzdy, která se balancuje do plusu i mínusu
- **Směl zaměstnavatel takto postupovat?**

Pokutování zaměstnanců za porušování pracovních povinností

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 4. 2025, sp. zn. 21 Cdo 3471/2024
- Závislost pobídkové složky mzdy na žádoucím výkonu práce nemusí být vyjádřena jen předpoklady a podmínkami, které se váží na množství a kvalitu práce
- Zaměstnavatelé mají zpravidla zájem na tom, aby zaměstnanci při výkonu práce dodržovali právní a ostatní předpisy, a aby žádoucího množství a kvality práce nedosahovali na úkor těchto předpisů (jejich porušováním)
- Tento zájem zaměstnavatele může nalézt výraz v předpokladech pro vznik nároku zaměstnanců na pobídkovou složku mzdy, které mohou být sjednány, stanoveny nebo určeny i tak, že vznik nároku zaměstnanců na pobídkovou složku mzdy je podmíněn též tím, že zaměstnanec neporušil právní a ostatní předpisy
- Snížení pohyblivé složky mzdy (nepřiznání její části) řidiči v měsíčním období, ve kterém se dopustil závažného jednání, nepředstavuje peněžní postih uložený zaměstnavatelem zaměstnanci za porušení povinnosti
- Tento zákaz nelze zaměňovat s tím, že zaměstnanci v důsledku porušení jeho povinností ze základního pracovněprávního vztahu právo na mzdu, popřípadě její část, vůbec nevznikne
- Právo na pohyblivou složku mzdy v plné (nekrácené) výši žalobci naopak vzniklo v měsících srpnu, říjnu a listopadu 2020, neboť v těchto obdobích se žalobce žádného závažného jednání nedopustil
- **Zaměstnavatel uspěl částečně**

Kritika zaměstnavatele a meze její přípustnosti

- Obchodní ředitelka se vrátila do zaměstnání po roce v dočasné pracovní neschopnosti
- Vedení obchodního centra jí na schůzi všech nájemců oznámilo, že bude nově pracovat v dílně s údržbářem, který bude nově jejím přímým nadřízeným
- Zároveň byl vydán zákaz komunikovat s nájemníky
- Zaměstnankyně sepsala „nelichotivý“ dopis a distribuovala jej nájemcům
- Za to s ní byl rozvázán pracovní poměr výpovědí
- **Byla výpověď platná?**

Kritika zaměstnavatele a meze její přípustnosti

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2025, sp. zn. 21 Cdo 71/2024
- Kritika zaměstnance na adresu zaměstnavatele je vzhledem k významu svobody projevu zásadně přípustná; omezení v tomto směru může být pouze výjimkou, kterou je nutno interpretovat restriktivně a lze ji ospravedlnit jen kvalifikovanými okolnostmi
- Klíčové v dané věci je, co bylo skutečným cílem, jenž žalobkyně svým dopisem sledovala. Primárním cílem nebylo hanobení nebo zneuctění daných osob ani poškození zaměstnavatele. Vyplyvá to ze zjištěných skutečností, jako je časová souslednost dopisu s událostmi, jež se odehrály při návratu žalobkyně z dočasné pracovní neschopnosti, dále to, že dopis byl odeslán těm nájemcům, kteří (respektive jejich pracovníci) byli přítomni ponižení žalobkyně, čemuž odpovídá i úvod dopisu. Zjevným cílem dopisu žalobkyně tak byla obrana vlastní důstojnosti
- Dopis žalobkyně nevybočuje v podstatném - tedy v kritice obou pánů - z kontextu situace. Opírá-li kritiku o odkazy na veřejně dostupné zdroje, nebylo o nich v řízení zjištěno, že by nebyly pravdivé, nebo byly použity zavádějícím způsobem. Tvzení tak byla pro adresáty dopisu ověřitelná v uvedených zdrojích. V této části dopisu nelze shledat porušení povinnosti
- O porušení povinnosti lze uvažovat tam, kde žalobkyně použila osobní invektivy (zejména „pan Soldán působí jako hodný dědeček z pohádky ...“), ovšem zde je už na první pohled zřejmé, že nejde o porušení povinnosti natolik závažné, že by mohlo být důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědi. Porušením povinnosti výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele jsou výroky o „devastaci budovy po roce jejich působení ve vedení společnosti“ a nepořádku, ale ani tyto výroky nemohou být důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědi. Jakkoliv jsou pouze obecné, zapadají do kontextu neutěšeného prostředí údržbářské dílny, v němž osoby jednající za zaměstnavatele zorganizovaly ponižení žalobkyně
- Svojí nízkou intenzitou tak jednání žalobkyně nedosahuje stupně závažného porušení povinnosti zaměstnance a nenaplnuje důvod k výpovědi
- **Zaměstnavatel neuspěl**

Facka na pracovišti jako důvod pro okamžité zrušení

- Zaměstnankyně pracovala jako referentka obecního úřadu, pečovala i o agendu Pošty Partner
- V době dočasné pracovní neschopnosti jí zavolala kolegyně, že by potřebovala pomoc s doklady k vyřízení reklamace
- Zaměstnankyně přišla, navštívila ji jiná referentka, s níž neměla nejlepší vztahy
- Tato referentka jí začala říkat, že by s prací neměla nadále počítat, že na úřad přišla mimo vycházky protiprávně, a pak ji vyzvala, ať ukáže účetní závěrky a rovnou umožní i kontrolu své tašky
- Zaměstnankyně začala na referentku hlasitě křičet a pak ji fyzicky napadla
- Když se napadené snažila pomoci jiná kolegyně, napadla zaměstnankyně i ji
- Zaměstnavatel situaci řešil okamžitým zrušením pracovního poměru
- **Bylo okamžité zrušení platné?**

Facka na pracovišti jako důvod pro okamžité zrušení

- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 7. 2025, sp. zn. 21 Cdo 1154/2025
- Odvolací soud přihlédl k tomu, že k incidentu došlo bezprostředně v časové souvislosti s informací o úmyslu žalované zrušit místo referenta obecního úřadu (místo žalobkyně) pro nadbytečnost, že incidentu předcházelo jednání paní Š., která předala paní M. (která zastupovala žalobkyni na Poště Partner) smyšlenou informaci o zákazu přístupu žalobkyně na pracoviště v nepřítomnosti jiného zaměstnance, přitom svědek S. (starosta) popřel, že by takovýto zákaz vydával v době incidentu, že paní Š. byla ve stejném postavení jako žalobkyně, nebyla její nadřízenou, nebyla oprávněna dotazovat se žalobkyně, proč přišla na poštu, když je v pracovní neschopnosti a má povoleny vycházky odpoledne, nebyla oprávněna ji žádat, aby jí ukázala věci, které si dává do tašky, bylo zjevné, že se nejedná o věci z trezoru, ten byl uzamčený, paní Š. nebyla k takovému jednání kompetentní, jednala z vlastního rozhodnutí, chovala se k žalobkyni nadřazeně, žalobkyně byla k incidentu vyprovokována, a jednalo se tak o mimořádné vybočení z jejího chování, když byla od samého počátku pracovního poměru hodnocena jako aktivní, dobrá pracovnice, která vycházela dobře se zaměstnanci
- Odvolací soud správně (v souladu s judikaturou) dovodil, že okolnosti případu neodůvodňují závěr, že fyzické napadení zaměstnankyně Š. žalobkyní dne 15. 7. 2022 je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, že po žalované nelze spravedlivě požadovat, aby žalobkyni zaměstnávala až do uplynutí výpovědní doby
- Zaměstnavatel neuspěl

Sjednání místa výkonu práce v rozporu se skutečností

- Zaměstnanec se ucházel o práci a našel inzerát zaměstnavatele, který hledal zaměstnance do přepravy dřeva v Hodoníně
- Ve smlouvě bylo jako místo výkonu práce uvedeno „Praha“ a dále to, že zaměstnanec souhlasí s vysíláním na pracovní cesty
- Zaměstnanec na chybu upozornil, ale byl ujištěn, že to nemá řešit a že to takto mají všichni
- Zaměstnanec fakticky pracoval v Hodoníně
- Cca. po 1 roce práce došla a zaměstnavatel zaměstnanci oznámil, že má nastoupit do práce v Rakousku, a po odmítnutí v Praze
- I to zaměstnanec odmítl a dostal okamžité zrušení za neomluvené absence
- **Bylo okamžité zrušení platné?**

Sjednání místa výkonu práce v rozporu se skutečností

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2025, sp. zn. 21 Cdo 185/2025
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě má svůj význam zejména proto, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v jiném místě než v místě, které bylo jako místo výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno
- Nemůže-li zaměstnavatel (pozbyl-li možnost) přidělovat zaměstnanci práci ve sjednaném místě výkonu práce (nejde-li o prostoje nebo přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí), jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce
- Přestože se ujednání o místě výkonu práce navenek jeví jako jednoznačné, měly soudy (obzvláště v situaci, kdy žalobce od počátku tvrdí, že byt' je v písemné pracovní smlouvě „formálně“ uvedeno jako místo výkonu práce Praha, bylo skutečným úmyslem smluvních stran sjednání místa výkonu práce v Hodoníně, kde také žalobce od počátku reálně práci vykonával) přistoupit k výkladu projevu vůle (včetně ujednání o místě výkonu práce), přičemž měly klást důraz na zjištění skutečné vůle (společného úmyslu) žalobce a žalovaného
- Soudy v posuzované věci náležitě nepřihlédly ani k dalším okolnostem, zejména k tomu, co projevu vůle předcházelo, jakož i k tomu, jak strany následně daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají
- V této souvislosti nevěnovaly patřičnou pozornost např. tvrzení žalobce o tom, že se o zaměstnání u žalovaného zajímal na základě inzerátu, v němž bylo uvedeno, že místem výkonu práce je Hodonín
- Odvolací soud dále nesprávně uzavřel, že (přestože žalovaný od vzniku pracovního poměru žalobci přiděloval práci v Hodoníně) není významné, zda žalovaný žalobce vyslal na pracovní cestu či nikoli, ani to, zda žalobci vyplácel náhrady s tím spojené
- Rovněž tyto okolnosti (následné chování obou smluvních stran, jímž strany daly následně najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají) je třeba při výkladu projevu jejich vůle brát v úvahu
- **Zaměstnavatel (zatím) neuspěl**

Souběžné pracovníprávní vztahy

Kdo je zaměstnavatel

- Zaměstnavatelem je **osoba**, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu
 - **Veřejná vysoká škola** je právnickou osobou
 - Veřejná vysoká škola se může **členit na součásti** - fakulty, vysokoškolské ústavy, jiná pracoviště/účelová zařízení dle zákona o vysokých školách
- Za Českou republiku v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává **organizační složka státu**, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává
 - Vojenská vysoká škola je součástí Ministerstva obrany
 - Policejní vysoká škola je organizační složkou České republiky, k níž funkci zřizovatele plní Ministerstvo vnitra
- Zaměstnavatelem je tudíž **veřejná vysoká škola**, **nikoli její součást**, a to i když za fakultu jednájí v pracovněprávních vztazích orgány fakulty

Omezení dle § 34b zákoníku práce

- Souběžné pracovní poměry / pracovněprávní vztahy (DPP, DPČ) u **jednoho zaměstnavatele** jsou **možné**
- **ALE: Zaměstnanec** v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele **nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny**
 - Platí pro všechny typy souběhů (x část odborné veřejnosti neřeší pro souběhy DPP, protože hodiny odpracované na základě DPP se navíc u jednoho zaměstnavatele **sčítají bez ohledu na druh práce**)
- Problém zejména při **spolupráci při rodičovské dovolené**
 - Nemožnost odhadnout přesně rozsah spolupráce (možný rozsah úvazku)
 - Někdy řešeno „částečným návratem“ z rodičovské dovolené - právně funkční; administrativně náročné
- Flexinovela umožnila: „*Toto omezení neplatí pro další právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, které byly uzavřeny na dobu čerpání rodičovské dovolené nebo její části.*“
 - Jen vztah z DPP/DPČ
 - Jen na dobu rodičovské dovolené (ne mateřské, ne otcovské dovolené)
 - Nemusí být na celou rodičovskou dovolenou
 - Při zajištění celodenní osobní péče o dítě neovlivní rodičovský příspěvek

Omezení dle § 34b zákoníku práce

- Judikatura podává **test, zda jde o stejně druhově vymezené práce**
- Judikatura NSS: 3 Ads 11/2011
- Judikatura NS: 21 Cdo 1573/2012, 21 Cdo 1929/2021
- **Test, zda jde o stejně druhově vymezené práce** (podle závěrů judikatury):
 - Jsou souběžné pracovní poměry uzavírány za účelem navýšení fondu pracovní doby, aniž by šlo o práci přesčas?
 - Jaká je **povaha pracovních činností v obou pracovních poměrech**? Je podobná?
 - Jsou činnosti konané ve druhém (dalším) pracovním poměru **jen doplněním činností konaných v původním pracovním poměru**?
- Pokud všechny tři odpovědi **NE**, pak nejde o druhově stejně vymezené práce a je možné **uzavřít souběžné pracovní poměry**

Stav při dodržení omezení

- Pokud podmínka **je splněna**, lze uzavřít souběžné pracovněprávní vztahy
- **Není nikde stanoveno**, že by součet úvazku u jednoho zaměstnavatele nesměl přesáhnout určitou hranici (např. 1,0) x **BOZP** (práce nesmí ohrožovat zdraví zaměstnance)
- **Pozor na vývoj judikatury SD EU (C-585/19)** = zřejmě 1,2 s ohledem na požadavek Směrnice 2003/88/ES na to, aby jeden pracovník pracoval v průměru max. 48 hodin týdně včetně práce přesčas
- **C-585/19**: dobu odpočinku mezi dvěma směny je nutno počítat **ve vztahu k pracovníkovi, nikoli ke smlouvě**
 - I když je zaměstnán **ve více úvazcích**, je nutno, aby měl 11 hodin mezi směny (při zkrácení 8 hodin) volno ze všech úvazků
 - Logika judikátu aplikovatelná i na ostatní odpočinky, i na celkový rozsah práce

Stav při dodržení omezení

- Zvýšená administrativa v oblasti **pracovní doby** - dvojí rozvrhování, evidování, nepřekrývající se výkon práce
- Zvýšená administrativa v oblasti **dovolené** - dvojí nárok, určování, čerpání, proplácení (různými průměrnými výdělky)
- Zvýšená administrativa v oblasti **odměňování** - dva mzdové výměry (nebo odměna z dohody), dva výpočty průměrného výdělku
- Zvýšená administrativa v oblasti **překážek v práci** - dvojí prokazování pracovní neschopnosti, ostatních překážek v práci
- Rozvázání pracovních poměrů **zcela samostatné** - problém může nastat zejména u jednostranného rozvázání pracovního poměru z kázeňských nebo organizačních důvodů, neboť výpovědní důvod může být dán jen ve vztahu k jednomu z více pracovních poměrů

Stav při porušení omezení

- Pokud podmínka **není splněna**, jde o přestupek + pracovněprávní vztahy se posoudí **jako jeden, dohromady** (= společně se posuzuje pracovní doba, doba odpočinku, práce přesčas, mzdové nároky atd.)
- Judikatura dovozuje, že **později uzavřená smlouva je neplatná pro rozpor se zákonem**
 - Jde o absolutní neplatnost - zásah do základních zásad pracovněprávních vztahů
- **Kontroly inspekce práce**
 - Přestupek na úseku vzniku, změn a skončení pracovního poměru, DPP a DPČ (pokuta do 2 000 000 Kč)
 - Přestupek neposkytnutí mzdy ve stanoveném termínu (pokuta do 2 000 000 Kč)
 - Přestupek neposkytnutí mzdy nebo náhradního volna za práci přesčas (pokuta do 1 000 000 Kč)
 - Přestupek neposkytnutí náhrady mzdy (pokuta do 200 000 Kč)
 - Přestupky na úseku pracovní doby (pokuta zpravidla do 1 000 000 Kč)
 - Přestupek nedodržování povinností při zajišťování BOZP (pokuta do 2 000 000 Kč)

Stav při porušení omezení

- **Mzdové nároky**
 - Promlčecí lhůta 3 roky
 - Bezdůvodné obohacení chráněno § 331 ZP
 - Doplatek mzdy i s úroky z prodlení
 - Riziko okamžitého zrušení pracovního poměru
 - Náhrada škody (zaměstnanec např. krácen na dávkách)
- **Náklady pro zaměstnavatele**
 - Zvýšená pracnost zpětného přepočítávání mezd

Stav při porušení omezení

- Nároky z **pracovních úrazů** a nemocí z povolání
 - Zvýšené riziko regresu pojišťovny
- **Způsobilost** ucházet se o granty, dotace, podpory
 - Bezdlužnost
- Dodržení **grantových, příp. rozpočtových pravidel**
 - Povinnost vrátit neoprávněně vyplacené prostředky
 - Povinnost zaplatit odvod do veřejného rozpočtu

Jak druhově odlišit více pracovněprávních vztahů

- **Akademický pracovník** koná ze zákona jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost
- **Tvůrčí činnost** je definována jako činnost vědecká, výzkumná, vývojová a inovační, umělecká nebo další tvůrčí činnost
- U **akademického pracovníka** je tudíž nutné vyhnout se tomu, aby se druhý pracovněprávní vztah svou náplní byl jen zčásti překrýval především s tvůrčí činností
- U **neakademického pracovníka** záleží na druhu práce a pracovní náplni
- Obecně se bude vždy posuzovat **faktický stav**, přičemž druh práce a pracovní náplň je jen **prvotní přiblížení**
- Obecně bude problematický stav, kdy **zaměstnanec by náplň práce konanou v druhém pracovněprávním vztahu mohl konat i beze změny druhu práce v původním pracovněprávním vztahu**

Akademický pracovník a výkon funkce ředitele/vedoucího katedry/ústavu

- Akademický pracovník koná ze zákona pedagogickou a jinou tvůrčí činnost
- Ředitel/vedoucí katedry/vedoucí ústavu je činnost spíše v rámci samosprávy vysoké školy (její součástí)
- Obecně by v tomto případě souběh měl být spíše přípustný

Akademická a projektová činnost a doktorský studijní příjem

- **Doktorský studijní příjem** = částka měsíčně poskytovaná doktorandům splňujícím podmínky dle zákona o vysokých školách
- Minimální částka je navázána na minimální mzdu platnou k počátku akademického roku
- Složení:
 - **Doktorské stipendium**
 - 1,2násobek minimální mzdy + zaokrouhlit na desetikoruny nahoru
 - **Mzda** - pouze v pracovním poměru u vysoké školy nebo u právnické osoby, s níž má vysoká škola uzavřenou smlouvu o spolupráci (např. výzkumná instituce)
 - Náplň práce musí spočívat v **tvůrčí činnosti** související se vznikem disertační práce doktoranda
 - Otázka výše mzdy - zřejmě 2/3 hrubé mzdy musí tvořit alespoň 1,2násobek minimální mzdy + zaokrouhlit na desetikoruny nahoru
 - **Kombinace**
 - Součet dvou třetin výše měsíční mzdy a celé výše doktorského stipendia alespoň 1,2násobek minimální mzdy + zaokrouhlit na desetikoruny nahoru

Kulatý stůl

Pracovní poměry na dobu určitou

- Zaměstnavatel má v kolektivní smlouvě sjednanou výjimku z omezení sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou pro **zaměstnance pracující na výzkumném projektu** (důvody spočívající ve zvláštní povaze práce podle § 39 odst. 4 ZP), doba určitá se sjednává na délku trvání projektu, přičemž max. limit dle kolektivní smlouvy je doba určitá 5 let
- Pokud se **střídají úvazky na projektech a mimoprojektové úvazky**, tak to na využití "projektové výjimky" ze zákazu řetězení pracovních poměrů na dobu určitou nic nemění, jen je třeba hlídat, aby ty mimoprojektové úvazky na dobu určitou mezi projekty (případně paralelní úvazky v rámci jednoho pracovního poměru, kdy náplní práce je současně činnost na projektu i mimo projekt) byly max. 3 (na max. 3 roky), je to takto správně?
- Platně sjednaná projektová výjimka vede k tomu, že se nepoužije § 39 odst. 2 ZP, tj. nepoužijí se tato pravidla:
 - Jedna doba určitá max. na 3 roky
 - Celkový počet dob určitých max. 3
 - Celková doba trvání pracovního poměru max. 9 let

Pracovní poměry na dobu určitou

- Dosud není judikaturou vyřešeno, jak přesně vykládat pravidlo: *„Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.“*
- Užší výklad:
 - Zaměstnanec nesmí být u zaměstnavatele vůbec zaměstnán
- Širší výklad:
 - Zaměstnanec může být zaměstnán na dobu neurčitou
 - Zastává KE AKV a autoři komentáře ANAG (Košnar a Bukovjan)
 - Může vést fakticky k „nekonečné době určité“
- Podle širšího výkladu by názor tazatele mohl obstát
- Podle užšího výkladu je třeba hlídat nejen to, co uvádí tazatel, ale též to, že **neprojektové doby určité budou moci být maximálně 3**

Skončení pracovního poměru z organizačních důvodů

- Při **skončení pracovního poměru dohodou**, ale iniciovaného ze strany zaměstnavatele **z organizačních důvodů**, jsme vždy v dohodě uváděli, že k rozvázání pracovního poměru dochází v důsledku organizačních změn spojených se zrušením pracovního místa **na základě rozhodnutí zaměstnavatele JID: XY, ze dne XY**
- Z hlediska možného právního sporu je **prý ale toto vymezení rizikové** a existují rozsudky soudů, ze kterých toto riziko vyplývá. V čem přesně je problém?
- U skončení pracovního **dohodou** si **žádného rizika ani judikatury** ve smyslu dotazu **nejsem vědom**
 - Pracovní poměr smí skončit dohodou i bez uvedení důvodu
 - Důvod je vedlejší, nepodstatnou náležitostí, tj. nepřesnost/omyl v důvodu nevede k neplatnosti dohody
 - Právo na odstupné zakládá faktický stav (zánik pracovního místa v důsledku organizační změny), nikoli to, co je uvedeno v dohodě
- U skončení pracovního poměru **výpovědí** by mohlo riziko spočívat **v nedostatečném skutkovém vymezení důvodu**
 - Judikatura uvádí, že ke skutkovému vymezení tohoto důvodu výpovědi zpravidla postačí zcela stručné vylíčení skutečností zakládajících zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru; postačuje, aby bylo z výpovědi zřejmé, že byla zaměstnanci dána pro jeho nadbytečnost v důsledku organizační změny, a o jakou organizační změnu šlo

Skončení pracovního poměru doktoranda

- Možnosti ukončení pracovního poměru s **doktorandem, který ukončí studium**
- Jak s doktorandem **ukončit pracovní poměr, když ukončí studium předčasně?** Lze ošetřit v pracovní smlouvě?
- Ukončení studia není samo o sobě důvodem skončení pracovního poměru ve smyslu § 48 odst. 3 a 4 ZP
- Ve smyslu § 48 odst. 2 ZP končí pracovní poměr **uplynutím sjednané doby trvání**
 - Možnost sjednat dobu trvání pracovního poměru **na dobu trvání doktorského studia, nejvýše však na 3 roky** kontroverzní
 - Dle judikatury nesmí být doba určitá sjednána tak, aby mohla skončit z vůle jedné ze stran (např. pracovní poměr sjednaný na dobu do odvolání z vedoucího místa)
 - Riziko neplatnosti ujednání o době trvání pracovního poměru (doktorand smí ukončit studium předčasně, VŠ v některých případech též)
- Standardní způsoby rozvázání pracovního poměru
 - Dohoda
 - Výpověď - zřejmě pro **nesplňování požadavků** pro řádný výkon práce - nutno řádně vymezit a zdůvodnit, i tak nelze vyloučit kontroverze (každé studium jednou skončí)

Rovné a transparentní odměňování

- **Rovné zacházení a zákaz diskriminace**
 - Obecná zásada **rovného zacházení** se zaměstnanci, mj. v oblasti odměňování za práci
 - Rozvedena: **za stejnou práci (práci stejné hodnoty) přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody**
 - Posuzuje se u jednoho zaměstnavatele
 - Práce stejné hodnoty:
 - Stejná (srovnatelná) **složitost, odpovědnost, namáhavost**
 - Stejně (srovnatelné) **pracovní podmínky**
 - Stejná (srovnatelná) **pracovní výkonnost a výsledky práce**

Rovné a transparentní odměňování

- **Kritéria rovného odměňování**
 - **Složitost, odpovědnost a namáhavost práce:**
 - Vzdělání
 - Praktické znalosti a dovednosti
 - Složitost předmětu práce a pracovní činnosti
 - Organizační a řídicí náročnost
 - Míra odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost
 - Fyzická, smyslová a duševní zátěž
 - Působení negativních vlivů práce
 - **Pracovní podmínky:**
 - Obtížnost pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby
 - Škodlivost nebo obtížnost daná působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí
 - Rizikovost pracovního prostředí

Rovné a transparentní odměňování

- **Kritéria rovného odměňování**
 - **Pracovní výkonnost a výsledky:**
 - Intenzita a kvalita prováděných prací
 - Pracovní schopnosti a způsobilost
 - Kvalita a kvantita výsledků práce
 - **Úplný výčet** kritérií, který nelze rozšiřovat nebo zužovat
 - **Jiná kritéria** (např. místo výkonu práce a socioekonomické podmínky panující v dané lokalitě - jak „drahé“ je v ní žití) při poskytování mzdy **nehrají roli** (NS 21 Cdo 3955/2018)
 - Problém zejména u univerzitních VŠ - nerovné odměňování napříč součástmi při výkonu stejné práce
 - **Nehraje roli typ pracovněprávního vztahu** (pracovní poměr, DPP, DPČ)
 - Při **porušení rovného odměňování** má poškozený zaměstnanec právo na náhradu škody
 - **Výše škody = rozdíl mezi mzdou** zaměstnance, kterému byla stanovena, určena nebo s ním byla sjednána **vyšší mzda než postiženému zaměstnanci, a mzdou postiženého zaměstnance**
 - Je-li takových zaměstnanců více a není-li výše jejich mzdy stejná, je **výše škody dána rozdílem mezi mzdou zaměstnance, kterému byla stanovena, určena nebo s ním byla sjednána nejvyšší mzda, a mzdou postiženého zaměstnance** (NS 21 Cdo 2000/2024)

Děkuji za pozornost a Vaše dotazy

Michal Vrajík

michal.vrajik@akvrajik.cz

+420 605 068 258