

14. 6. 2016

Veďte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Dvě zajímavá rozhodnutí z oblasti pracovního práva

Jak Nejvyšší soud České republiky, tak Soudní dvůr Evropské unie v posledních měsících vydal několik přelomových rozhodnutí z oblasti pracovního práva. Dvěma takovým nejzajímavějšími rozhodnutími je věnován tento článek.



Informační povinnost při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Ve svém rozhodnutí sp. zn. **21 Cdo 4952/2014** ze dne 21. října 2015 se Nejvyšší soud ČR zabývá problematikou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Konkrétně je obsahem tohoto rozhodnutí zaměřen se na možné požadavky odborové organizace v případě nesplnění informační a projednací povinnosti zaměstnavatele ohledně plánovaného přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Nejvyšší soud ČR ve svém aktuálním rozhodnutí potvrdil, že k převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele či jejich části ve smyslu § 338 odst. 2 zákoníku práce může dojít rovněž při přeměně zaměstnavatele, spočívající ve fúzi sloučením. Při fúzi sloučením dochází k zániku jedné nebo více společností nebo družstev a nástupnická společnost nebo družstvo vstupuje do právního postavení zanikající společnosti nebo družstva, nestanoví-li zvláštní zákon něco jiného.

Již v jednom ze svých dřívějších rozhodnutí Nejvyšší soud ČR judikoval, že pokud zaměstnavatel nesplní informační povinnost dle § 339 zákoníku práce a ani jinak nezajistí, aby se příslušný odborový orgán, rada zaměstnanců nebo jednotliví zaměstnanci újmy, která mu z tohoto důvodu vznikla. Dosavadní a přejímající zaměstnavatel odpovídají za takto vzniklou újmu společně a nerozdílně.

V aktuálním rozhodnutí se Nejvyšší soud ČR zabýval situací, kdy zaměstnavatel neinformoval příslušnou odborovou organizaci o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v důsledku přeměny (fúze sloučením) a nesplnil svou projednací povinnost, přestože jej k tomu odborová organizace vyzvala. Odborová organizace se proto projednání fúze domáhala vůči zaměstnavateli soudní cestou. Soudy prvního a druhého stupně posoudily plnění požadované v žalobě jako nemožné vzhledem k tomu, že k fúzi již došlo.

Nejvyšší soud ČR nejprve konstatoval, že okolnost, že zaměstnavatel (dosavadní nebo přejímající) nesplnil svou informační a projednací povinnost vůči odborové organizaci ohledně přechodu, nebrání uskutečnění přeměny dosavadního zaměstnavatele a nemůže zamezit přechodu na přejímajícího

zaměstnavatele, který je s ní spojen.

Dále Nejvyšší soud ČR uvedl, že po účinnosti přeměny se již odborová organizace působící u zaměstnavatele nemůže úspěšně domáhat, aby ji přejímající zaměstnavatel o této přeměně informoval a toto opatření s ní projednal. Vznikne-li však odborové organizaci porušením této povinnosti zaměstnavatele újma, může odborová organizace uplatnit právo na její náhradu. Na rozdíl od jasně vyčíslitelné újmy vzniklé v této souvislosti zaměstnanci si však lze jen obtížně představit, jaká konkrétní újma může v takovémto případě vzniknout odborové organizaci. Mohlo by se jednat například o situaci, kdy se odborová organizace nedozví o tom, že v důsledku přechodu splní podmínky působení u jiného zaměstnavatele, své působení tomuto zaměstnavateli neoznámí a nebude tak mít možnost zúčastnit se kolektivního vyjednávání a uplatnit právo na příspěvek na činnost či jiné výhody, které zaměstnavatel „svým“ odborovým organizacím poskytuje.

Pracovní doba u zaměstnanců bez stálého pracoviště

Dne 10. září 2015 vydal Soudní dvůr EU rozsudek ve věci **C-266/14**, týkající se otázky posouzení pracovní doby u zaměstnanců bez stálého pracoviště, cestujících dennodenně ze svého bydliště k zákazníkům a zpět. Rozsudek se sice týkal společnosti provozující instalaci a údržbu bezpečnostních systémů ve Španělsku, ale předmětné rozhodnutí může mít do budoucna určitý přímý vliv i na pracovní právo v České republice.

V konkrétním případě došlo v minulosti ke zrušení regionálních poboček španělské společnosti Tyco, při zachování jedné ústřední pobočky v Madridu. Jednotliví zaměstnanci společnosti Tyco od té doby mají pro účely výkonu svého zaměstnání k dispozici služební automobil, s tím, že každý pracovní den vyráží z domova k zákazníkům dle zaměstnavatelem stanoveného cestovního plánu. Oproti situaci před zrušením regionálních poboček (kdy zaměstnanci pracovní den zahajovali v regionální kanceláři a odtud vyráželi na cesty za zákazníky) po zrušení regionálních poboček Tyco zaměstnancům nezapočítávalo zaměstnancům cestu strávenou mezi bydlištěm zaměstnance a prvním nebo posledním zákazníkem zaměstnance do jejich pracovní doby a považovalo tuto dobu za dobu odpočinku zaměstnance.

Český zákoník práce se příslušnou problematikou zabývá zejména v § 210 zákoníku práce, kde je stanoveno, že „pouze doba strávená na cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnavatele, za kterou se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí.“ Pokud je tedy zaměstnanec na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště mimo rámec pracovní doby, nepovažuje se takto strávený čas podle stávající praxe za výkon práce a zaměstnanci nenáleží mzdy ani náhrada mzdy. Tak je tomu tedy např. pokud zaměstnavatel vyšle zaměstnance na pracovní cestu z Plzně do Břeclavi v 5.30 hodin ráno. Pokud zaměstnanci začíná pracovní doba v 9 hodin, nejsou uvedené 3,5 hodiny pracovní dobou a zaměstnanci za ně nenáleží mzda ani náhrada mzdy.

SDEU v konkrétním případě rozhodl tak, že společnost Tyco jako zaměstnavatel nepostupovala správně, když do pracovní doby zaměstnanců nezapočítávala cestu k prvnímu a od posledního zákazníka do bydliště zaměstnance.

Své závěry odůvodňuje Soudní dvůr EU následovně:

- a) je-li cestování nedílnou součástí postavení pracovníka, který nemá stálé nebo obvyklé pracoviště, nelze pracoviště omezit pouze na fyzickou přítomnost u zákazníků, navíc doba strávená zaměstnanci na cestě je nezbytná k realizaci technických služeb poskytovaných

zaměstnavatelem;

- b) možnost zaměstnanců organizovat si bez vážných překážek čas a věnovat se svým zájmům, která je charakteristická pro dobu odpočinku, nebyla po dobu cesty k prvnímu a od posledního zákazníka dána.

Soudní dvůr EU proto rozhodl, že doba strávená na cestě mezi bydlištěm a místem prvního a posledního zákazníka je u pracovníků bez stálého nebo obvyklého pracoviště započítávána do pracovní doby. Tento závěr, přestože byl zaujat ve vztahu ke konkrétnímu případu španělské společnosti Tyco, lze dle mého názoru aplikovat analogicky i na české zaměstnavatele se zaměstnanci bez stálého pracoviště, přičemž čeští zaměstnavatelé by se měli v souvislosti s tímto rozhodnutím SDEU zamyslet, co je jejich zaměstnancům vykazováno jako pracovní doba. Znění citovaného rozhodnutí navíc nevyklučuje případné přijetí podobných závěrů SDEU v případě standardní pracovní cesty zaměstnance, kdy by teoreticky mohly být soudem použity obdobné argumenty jako v tomto případě.



Mgr. Markéta Vaňasová,
advokátka

[SAMAK právo & daně](#)

Purkyňova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 211 222 244
e-mail: info@samak.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)