

~~zdravotních službách). Zaměstnavatel a jeho vedoucí zaměstnanci jsou navíc povinni nepřípustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti (§ 103 odst. 1 písm. a) a § 302 písm. c) zákoníku práce).~~

~~Před pokračováním zaměstnanec ve výkonu dosavadní práce je tedy potřeba zajistit splnění obou podmínek:~~

~~**Ad 2.** Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce (§ 230 odst. 3 zákoníku práce).~~

~~Před změnou druhu práce nebo před převedením zaměstnance na jinou práci, pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance, se provádí vstupní pracovnělékařská prohlídka (§ 10 odst. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).~~

~~Za účelem zajištění povinnosti zaměstnavatele, aby ke školení a výkonu práce v podmínkách s předpokládanou zdravotní náročností profesního rizika obsluha jeřábů a vazáč jeřábových břemen byla zařazena osoba, jejíž zdravotní způsobilost odpovídá zařazení k předpokládané práci, je nutné zajistit vstupní pracovnělékařskou prohlídku.~~

Mgr. Tomáš Liškutín

OPRÁVNĚNOST POŽADAVKU NA PŘÍTOMNOST ZÁSTUPCE ODBOROVÉ ORGANIZACE PŘI PŘEDÁVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚKOLŮ

Jak postupovat, když zaměstnanec žádá, aby při předávání pracovních úkolů byl přítomen i zástupce odborové organizace?

Z. S., Frýdek-Místek

Doporučený postup se v daném případě odvíjí od následujících principů právní úpravy v zákoníku práce věnujících se otázce zadávání pracovních úkolů (přidělování práce obecně) a otázce role (oprávnění) odborové organizace působící u konkrétního zaměstnavatele.

Zákoník práce upravuje komplexní vzájemná práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích, ve kterých je vykonávána závislá práce. Ta je pro zjednodušení charakterizována tím, že zaměstnanec se výměnou za „bezpečí“ zákoníku práce (výpovědní důvody, právo na placenou dovolenou, placené překážky v práci, garantovaná minimální odměna za práci, omezení při rozvrhování pracovní doby apod.) „vzdává“ své autonomie, neboť v mantinelech sjednaného druhu práce je to čistě zaměstnavatel, který rozhoduje, jakou práci bude zaměstnanec v pracovním poměru pro zaměstnavatele konat. Zaměstnanci v zásadě (až na výjimky vyplývající např. z otázky BOZP zmíněné níže) nepřísluší klást si v tomto směru jakékoliv podmínky nebo zpochybňovat účelnost či vhodnost pokynů či pracovních úkolů. Popsané je projevem jednoho ze vždy přítomných znaků závislé práce, a tím je výkon práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.

Odborové organizace a jejich působení u zaměstnavatelů jsou základním projevem práva každého svobodně se sdružovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, zaručeného článkem 27 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. K tomu jsou odborové organizace vybaveny řadou prostředků a oprávnění (jde o jediné zástupce zaměstnanců, kteří mohou se zaměstnavatelem uzavřít kolektivní smlouvu, mají právo na informace a projednání záležitostí uvedených v § 287, § 280 a dalších zákoníku práce, mají právo požadovat po zaměstnavateli, aby vytvořil podmínky pro zástupce zaměstnanců podle § 277 zákoníku práce apod.). Jedná se v souhrnu o zajištění dostatečného materiálního a informačního standardu k tomu, aby mohla odborová organizace plnit svou funkci, vznášet přiměřené požadavky v rámci

kolektivního vyjednávání podle ekonomické situace zaměstnavatele a obecně bránit oprávněné zájmy zaměstnanců.

Ze žádného ustanovení zákoníku práce nicméně nevyplývá povinnost zaměstnavatele s odborovou organizací projednávat povahu pracovních úkolů přidělovaných zaměstnanci nebo umožnit jakoukoliv jinou participaci, např. umožněním účasti zástupce odborové organizace při zadávání pracovních úkolů. Jakkoliv má zaměstnanec právo vznášet (a to i prostřednictvím odborové organizace) námitky a stížnosti proti způsobu zadávání pracovních úkolů (např. proto, že zaměstnavatel přesahuje fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance podle § 300 odst. 1 zákoníku práce), nemá zaměstnanec právo vyhrazovat si podmínky, za kterých mu jako zaměstnavatel zadáte pracovní úkoly. Zaměstnanci tedy není potřeba vyhovět, protože jeho požadavek se zcela míjí s podstatou závislé práce, kdy zaměstnavatel musí disponovat dostatečnými prostředky k tomu, aby mohl své zaměstnance využívat (samořejmě při limitech plynoucích ze zákoníku práce) podle svých potřeb.

Z uvedených důvodů proto nedoporučuji zaměstnanci uvedenému v dotazu vyhovět a pracovní úkoly mu uložit bez přítomnosti zástupce odborové organizace a bez ohledu na to, zda se zaměstnanec s tímto stanoviskem zaměstnavatele ztotožní. V případě, že pouze s tímto odůvodněním zaměstnanec odmítne pracovní úkoly převzít a následně je splnit, by se jednalo o porušení povinnosti konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy podle § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Podle intenzity a postoje zaměstnance je takové jednání podle judikatury Nejvyššího soudu důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pro porušení pracovní povinnosti ve smyslu § 52 písm. g), respektive § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Před učiněním takového kroku je nicméně potřeba posoudit, zda zaměstnanec neměl právo odmítnout vykonávat práci z jiného důvodu než výše uvedeného (třeba pro překážky v práci na straně zaměstnance – např. dočasná pracovní neschopnost, nebo oprávnění zaměstnance odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život a zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob ve smyslu § 106 odst. 2 zákoníku práce).

Závěrem dotazu pro úplnost dodávám, že v praxi jsem se opakovaně setkal s kolektivními smlouvami a dalšími dohodami, které (často nevhodně) navyšovaly rozsah práva odborové organizace nad rámec vyplývající z právní úpravy. Doporučuji proto pečlivě projít obsah kolektivní smlouvy a případně dalších dohod s odborovou organizací, zda neobsahují oprávnění zástupce odborové organizace být při zadávání pracovních úkolů přítomen. Porušení takového ustanovení by sice zřejmě nemělo vliv na případné rozvázání pracovního poměru (byť by mohlo snižovat intenzitu porušení povinností zaměstnance a ovlivnit míru zavinění z jeho strany), mohlo by nicméně představovat porušení kolektivní smlouvy, a narušit tak kolektivní smír a sociální dialog u konkrétního zaměstnavatele.

JUDr. Radim Marada

~~PRÁCE PŘESČAS PŘI PRUŽNÉM ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY~~

~~Máme nastavenou pružnou pracovní dobu s rovnoměrným rozvržením na pondělí až pátek. Všechny odpracované hodiny nad rámec 40 hodin týdně se označují jako „flexibilní čas“ a zaměstnanci mají možnost tyto hodiny vyčerpat po dobu 4 měsíců (vyrovnávací období). Teprve pokud je nevyčerpají, pak jsou tyto hodiny označeny jako přesčas, nicméně k jejich kompenzaci nedochází, protože v pracovních smlouvách máme sjednanou mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas ve výši 150 hodin.~~

~~Pokud tedy nastane situace, že kvůli zajištění závěrkových prací nařídíme zaměstnancům práci ve svátek, který připadá na všední den, jedná se o práci přesčas, nebo jsou přesčasem až hodiny odpracované nad rámec 40 hodin v daném týdnu? Pokud by se jednalo o nařízený přesčas, byl by tedy správný postup, že zaměstnanec dostane náhradní volno za práci ve svátek, a nadto může vybrat odpracované hodiny ve vyrovnávacím období, tj. celkovou~~