

*Zdijoe: Odpovědi byly čerpány ze školení k dané problematice, týdeníku Školství,*

### **Podmínky dalšího pracovního poměru**

*Dotaz:*

*Je možné sjednat se zaměstnancem další pracovní poměr u téhož zaměstnavatele? Pokud ano, za jakých podmínek? Může s ním být sjednán další pracovní poměr na kratší pracovní dobu?*

*Odpověď:*

Platná právní úprava umožňuje, aby měl zaměstnanec k zaměstnavateli více pracovních vztahů (to je více pracovních poměrů, případně pracovních vztahů vzniklých na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Při sjednání dalších pracovních vztahů je třeba dodržet ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce, kde se stanoví: „Zaměstnanec v dalším základním pracovním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v této organizační složce státu.“ Pro daný případ to znamená, že v druhém pracovním poměru musí být sjednán jiný druh práce.

### **Odpočinek u více pracovních poměrů**

*Dotaz:*

*Je možné uzavřít se zaměstnancem - vychovatelem dohodu o provedení práce na asistenta pedagoga – nočního vychovatele? Může mít dva pracovní vztahy u jednoho zaměstnavatele? Z toho první s nepravidelnou pracovní dobou (směny ráno a odpoledne), druhý s pracovní dobou od 22 do 6 hodin? Může jeden pracovní poměr navazovat na druhý bez odpočinku?*

*Odpověď:*

Zákoník práce umožňuje, aby zaměstnanec u téhož zaměstnavatele uzavřel více pracovních vztahů a v § 34b odst. 2 k tomu stanoví: „Zaměstnanec v dalším základním pracovním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v této organizační složce státu.“ Práva a povinnosti z každého pracovního vztahu se posuzují zcela samostatně, bez ohledu na to, zda má zaměstnanec více pracovních vztahů u téhož zaměstnavatele, nebo když vykonává práci ve více pracovních vztazích u různých zaměstnavatelů. Pokud jde o případ uvedený v dotazu, upozorňujeme na výklad zveřejněný v publikaci „Pracovní doba podle zákoníku a dalších souvisejících právních předpisů“ kolektivu autorů, jinak pracovníků MPSV (R. Gogová, R. Hůrka, H. Úlehlová), nakl. 2012, kde je uvedeno: „Dovoluj si však tvrdit, že jinak může být posuzována situace, kdy zaměstnanec má souběžná zaměstnání u téhož zaměstnavatele. Práci přiděluje zaměstnanci v obou vztazích tentýž zaměstnavatel a má přitom dodržet minimální doby odpočinku, zejména odpočinek mezi dvěma směny. Zaměstnavatel, který zaměstnanci nařídí výkon práce v druhém vztahu v době, kdy čerpá odpočinek ve vztahu prvním, si tak musí být vědom, že v době odpočinku musí zaměstnanec pracovat pro téhož zaměstnavatele v dalším vztahu. Pohlédneme-li na zásadu uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek, je patrné, že účel právní úpravy pracovní doby není naplněn. U zaměstnanců nebude docházet k pravidelnému střídání doby výkonu práce a doby odpočinku, nýbrž bude v nadměrné míře konat práci stále pro téhož zaměstnavatele. Jednání zaměstnavatele by mělo být považováno za rozpor s dobrými mravy podle § 3 občanského zákoníku za použití § 4 ZP. V takovém případě lze doporučit zaměstnavateli postupovat tak, aby doba výkonu práce v druhém vztahu nenarušila minimální dobu odpočinku mezi směny ve vztahu prvním.“ Obdobné stanovisko je uvedeno i v publikaci „Zákoník práce a související ustanovení

občanského zákoníku s podrobným komentářem", autoři R Hůrka, J. Morávek, Z. Schmied, L. Trylč, K. Eliáš, R Bezouška; nakl. ANAG 2014.

### **Je možné sjednat několik míst výkonu práce?**

*Dotaz:*

*Je možné v pracovních smlouvách sjednávat také několik míst výkonu práce? Jak se posuzují cesty mezi místy výkonu práce?*

*Odpověď:*

K této otázce zaujalo stanovisko ministerstvo práce a sociálních věcí. V něm je uvedeno: „Proti sjednání více míst výkonu práce, kdy zaměstnanec má podle pracovní smlouvy jednoznačně vymezeno pro konkrétní den v týdnu místo výkonu práce, a tím i pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, nelze nic namítat. Pokud má tedy zaměstnanec sjednáno místo výkonu práce v pondělí na pracovišti v obci B, v úterý v obci C a ve středu, čtvrtek a pátek v obci D, pak v tyto určené dny je cesta zaměstnance do sjednaného místa výkonu práce cestou do zaměstnání, a nikoliv pracovní cestou ve smyslu § 42 odst. 1 zákoníku práce. Pokud se týká cest mezi sjednanými místy výkonu práce, z ustanovení § 387 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že takovéto cesty jsou pro zaměstnance pracovními cestami. V tomto ustanovení je totiž jednoznačně definována pouze cesta do práce a zpět. Zde je stanoveno, že cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět.“

### **Směnný provoz**

*Dotaz:*

*Jaká jsou základní pravidla při směnném provozu v DM?*

*Odpověď:*

Aby byla dodržena pravidla směnného provozu (práce konané pravidelně ve dvousměnném či třisměnném provozu) je nutné zajistit, aby se střídající zaměstnanci nepřekrývali ve službě více než jednou hodinou (§ 78 odst. 2 zákoníku práce). Toto pravidlo je bezvýjimečné a musí být bezpodmínečně dodrženo. Jde také o to, aby se vzájemně pravidelně střídali zaměstnanci, jejichž náplň práce je obsahově podobná. Naopak jestliže je obsah práce střídajících se zaměstnanců zcela nesrovnatelný, nejde o vzájemné střídání ve směnách a „příplatek za směnnost“ by zaměstnancům nenáležel.

### **Zastupování u směnného provozu**

*Dotaz:*

*Jak máme správně postupovat, když v případě zástupu za nemoc musí bezpečnostní pracovník, který pracuje ve dvousměnném provozu, zastoupit např. v několika nočních směnách asistenta pedagoga, čímž si naruší svoje pravidelné střídání služeb. Máme tuto výjimku posuzovat u bezpečnostního pracovníka jako třisměnný provoz?*

*Odpověď:*

Ne – pokud má tato změna charakter nahodilosti, tj. je závislá na předem nepředvídatelných případech zastupování dočasně nepřítomných jiných zaměstnanců, nejedná se o vzájemné pravidelné střídání zaměstnanců ve třisměnném provozu, jak vyplývá z ustanovení § 78 odst. 1, písm. e) ZP). Nehledě k tomu, že při zástupu jde o výkon práce jiného druhu, než jim vyplývá z pracovní smlouvy, takže práva a povinnosti vyplývající z výkonu této mimořádné směny se nijak netýkají práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru uzavřeného na výkon práce bezpečnostního pracovníka.

## **Rozsah pracovní pohotovosti**

*Dotaz:*

*Kolik hodin pracovní pohotovosti může mít zaměstnanec maximálně měsíčně a ročně?*

*Odpověď:*

Podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce je pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Dále zákoník práce v § 95 odst. 1 stanoví, že zaměstnavatel může pracovní pohotovost na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Zákoník práce sice nenařizuje dohodu písemnou, je ale vhodné, aby písemná byla. Zákoník práce nijak neomezuje počet hodin dohodnuté pracovní pohotovosti.

## **Pracovní pohotovost ve dnech pracovního klidu**

*Dotaz:*

*Zákoník práce neřeší délku doby sjednané pracovní pohotovosti. Je možné pracovní pohotovost sjednat ve dnech pracovního klidu na celých 24 hodin?*

*Odpověď:*

Zákoník práce neumožňuje držet pracovní pohotovost na pracovišti a nestanoví ani maximální počet hodin této pohotovosti. Protože pracovní pohotovost je možné se zaměstnancem dohodnout pouze nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn, je možné ve dnech pracovního klidu se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost na celých 24 hodin. Protože s pracovní pohotovostí jsou pro zaměstnance spojena určitá omezení (nemůže konzumovat alkohol, měl by se zdržovat tam, kde je schopen se v co nejkratší době dostavit do zaměstnání, apod.), je vždy k výkonu pracovní pohotovosti třeba dohoda se zaměstnancem. Zaměstnavatel může výkon pracovní pohotovosti se zaměstnancem sjednat v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě.

## **Čerpání volna k samostudiu**

*Dotaz:*

*Jak je v zákoně o pedagogických pracovnících upraveno čerpání volna k dalšímu vzdělávání pedagogů formou samostudia?*

*Odpověď:*

Další vzdělávání pedagogických pracovníků upravuje § 24 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících. Toto další vzdělávání se uskutečňuje mimo jiné formy také samostudiem (§ 24 odst. 4 písm. b). Podrobnější úprava čerpání volna k samostudiu obsahuje § 24 odst. 7 zmíněného zákona. Podle tohoto ustanovení přísluší pedagogickým pracovníkům volno v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody nebo účast pedagogických pracovníků na dalším vzdělávání, kterým si obnovují, udržují a doplňují kvalifikaci nebo si svoji kvalifikaci zvyšují (odst. 1 a 2 v § 24). Dobu čerpání volna určuje ředitel školy. Za dobu čerpání tohoto volna přísluší náhrada platu, která se rovná výši ušlého platu.

## **Převedení studijního volna**

*Dotaz:*

*Je přípustné, aby vychovateli bylo převedeno volno k samostudiu do dalšího školního roku?*

*Odpověď:*

Jedním ze způsobů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je samostudium. Jeho čerpání upravuje § 24, odst. 7 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících. Z tohoto ustanovení vyplývá, že volno k samostudiu je vázáno na školní rok, a výslovně se uvádí, že „*nevyčerpané volno či jeho poměrná část bez dalších nároků zaniká*“.

Převod samostudia do dalšího školního roku tedy zákon neumožňuje.

**Ochrana osobních údajů** (zákon č. 101/2000Sb., ochrana osobních údajů, v platném znění)

*Dotaz:*

*V našem DM není s nikým sepsaná dohoda o mlčenlivosti týkající se informací vyplývajících z pracovního poměru v návaznosti na profesi vychovatele, kterou zaměstnanec vykonává. Tato dohoda není ani součástí pracovní smlouvy. Jakým způsobem lze danou oblast v souladu s právními předpisy řešit?*

*Odpověď:*

V případě vychovatele DM není třeba uzavírat takovou dohodu. Závazek zaměstnance chránit osobní údaje o žácích (ubytovaných) vyplývá z povinností, jež mu v souladu s ustanoveními zákoníku práce ukládá zaměstnavatel. Není tedy nutné a ani vhodné čekat na souhlas zaměstnance s dohodou, ale je nutné mu příslušnou povinnost jednostranně uložit! Namísto dohody je tedy třeba **pouze náležitým způsobem poučit zaměstnance o tom, jakým způsobem mají nakládat s osobními údaji, a hlavně uložit jim prokazatelně povinnost tyto osobní údaje chránit**, tj. nepřipustit, aby se k nim dostaly třetí osoby, tzn. osoby bez právního vztahu ke školskému zařízení (např. povinnost osobní údaje žáků uzamykat).

Obsah tohoto poučení záleží samozřejmě na konkrétních podmínkách každého DM. Forma poučení je na řediteli např. písemné (proti podpisu) nebo společná porada se zápisem a podpisovou listinou přítomných, která pak slouží jako důkaz, že příslušná pracovní povinnost byla prokazatelně zaměstnanci uložena.