



Smartwings, a.s.

IČO: 25663135

Praha 6, K Letišti 1068/30, PSČ 16008

Na vědomí členové Smart Unity, odborová organizace pilotů Smartwings, a.s.

Dne 27.11.2024

**Stanovisko k dodržování a aplikaci § 240 a 241 zákona
č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v účinném znění, ze strany
Smartwings, a.s.**



SMART UNITY, odborová organizace pilotů SMARTWINGS, a.s.

IČO: 21779724 | Malé sídliště 1100/43, 266 01, Beroun | Datová schránka: 5nfwfji | www.smart-unity.cz | info@smart-unity.cz

I. Úvod

1. Společnost Smartwings, a.s., IČO: 256 63 135, se sídlem K Letišti 1068/30, 160 08 Praha 6 (dále jen „**Smartwings**“) je zaměstnavatelem, u kterého působí Smart Unity, odborová organizace pilotů Smartwings, a.s. IČO: 217 79 724, sídlem Malé sídliště 1100/43, 266 01, Beroun (dále jen „**Odborová organizace**“).
2. Odborová organizace jakožto zástupce zaměstnanců poté, co obdržel podněty od některých zaměstnanců stran dodržování a aplikace § 240 a 241 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v účinném znění (dále jen „**ZP**“) ze strany Smartwings, předkládá níže své stanovisko.

II. Stanovisko Odborové organizace

3. Na Odborovou organizaci se obrátila již řada zaměstnanců s obsahově totožnou problematikou dodržování a aplikace § 240 a 241 ZP ze strany Smartwings. Kazuistika je přitom v zásadě totožná – zaměstnanec, který se snaží odkázat na zákonnou úpravu, je s odkazem na interní materiály Smartwings utvrzován v tom, že na pracovní cestu musí i přes zvýšenou ochranu dle zákonné úpravy nastoupit.
4. Dle informací, které byly Odborové organizaci poskytnuty, došla daná problematika u některých zaměstnanců do té fáze, že tito zaměstnanci byli nuceni vyhledat právní pomoc advokáta a oficiální cestou reagovat na naplánované pracovní cesty, ke kterým nedali tito zaměstnanci svůj souhlas. Odborová organizace neví o tom, že by bylo zahájeno soudní řízení v obdobné věci.
5. Odborová organizace považuje za vhodné tuto problematiku řešit komplexně, jelikož se v konečném důsledku týká všech zaměstnanců Smartwings, když má dopad na činnost Smartwings jakožto leteckého dopravce.
6. Odborová organizace člení své stanovisko následovně:
 - a. Shrnutí argumentační linie Smartwings;
 - b. Stručné představení zákonné úpravy;
 - c. Vyhodnocení střetu argumentační linie Smartwings se zákonnou úpravou;
 - d. Podněty k vyřešení situace.
7. Účelem tohoto stanoviska by mělo jednak poskytnout zaměstnancům základní přehled o momentální situaci ve Smartwings, jakož i podnítit diskusi k nalezení takového obecného kompromisu, který zajistí fungování Smartwings při respektování zákonné úpravy ZP.

2.1 Argumentační linie Smartwings

8. Odborová organizace má ze své činnosti informace o tom, že prvním interním podkladem, který se k dané problematice § 240 a 241 ZP vztahoval, byl materiál nazvaný „**PRACOVNÍ CESTY A ROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY ZAMĚSTNANKYŇ, ZAMĚSTNANKYŇ-MATEK,**



SMART UNITY, odborová organizace pilotů SMARTWINGS, a.s.

IČO: 21779724 | Malé sídliště 1100/43, 266 01, Beroun | Datová schránka: 5nfwfji | www.smart-unity.cz | info@smart-unity.cz

ZAMĚSTNANCŮ PEČUJÍCÍCH O DÍTĚ A O JINÉ FYZICKÉ OSOBY“ (dále jen „**Materiál**“) o rozsahu cca 1,5 A4. Jelikož tento Materiál není dostupný všem zaměstnancům, pak považuje Odborová organizace za nutné jej celý citovat.

[ZAČÁTEK CITACE]

Co stanoví zákoník práce?

a) pokud jde o vysílání na pracovní cesty § 240 zákoníku práce uvádí, že: těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; což platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost) až stupni IV (úplná závislost).

b) pokud jde o kratší nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby § 241 (2) zákoníku práce uvádí, že: požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), až stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Praktické uplatňování z hlediska leteckého personálu

1. Posouzení žádosti zaměstnance o uvolnění z vysílání na pracovní cesty a/nebo žádosti o kratší nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby je odvislé od toho, jakou práci zaměstnanec vykonává. I když mají výše citovaná ustanovení zák. práce podstatný význam pro skloubení pracovního a rodinného života zaměstnance, přesto ochrana daná uvedenými ustanovením není bezmezná a nelze ji chápat absolutně v tom smyslu, že by některé skupiny zaměstnanců mohly zvýšenou ochranu vyplývající ze zák. práce uplatňovat do té míry, že by tím byl výkon práce dle sjednané pracovní smlouvy prakticky znemožněn.

2. Pokud by člen leteckého personálu, na něhož se vztahuje výše uvedená úprava zák. práce, opakovaně odmítal absolvovat pracovní cesty, odmítal by vysílání na pracovní pobyty do zahraničí, případně by opakovaně požadoval měnit jejich rozsah, délku pobytu, místo plnění pracovních úkolů ... apod., pak by se tím prakticky znemožňovalo plnění pracovních povinností zaměstnance, k nimž se zavázal v pracovní smlouvě, a další trvání pracovního poměru by ztrácelo smysl. Výkon práce člena leteckého personálu představuje natolik specifický druh práce, že zaměstnanec nemůže s poukazem na zák. práce opakovaně odmítat pracovní cesty či zahraniční pobyty, které jsou de facto neodmyslitelnou součástí výkonu jeho pracovních povinností.

3. Za situace, kdy se člen leteckého personálu v pracovní smlouvě zavázal, že bude pro spol. Smartwings (jejímž hlavním předmětem činnosti je provozování mezinárodní obchodní letecké dopravy), v rámci výkonu pracovních povinností absolvovat pracovní cesty, pak je legitimním požadavkem spol. Smartwings, aby i po zaměstnancích s dětmi do 8, resp. 15 let, požadovala povinnost průběžně absolvovat pracovní cesty, které jsou



SMART UNITY, odborová organizace pilotů SMARTWINGS, a.s.

IČO: 21779724 | Malé sídliště 1100/43, 266 01, Beroun | Datová schránka: 5nfwfji | www.smart-unity.cz | info@smart-unity.cz

vzhledem ke sjednanému druhu práce obvyklé, tedy tzv. krátkodobé, střednědobé, případně dlouhodobé pobyty.

4. Ochrana daná zák. práce není bezmezná a má své limity, tzn.:

a) je legitimním právem Smartwings požadovat, aby zaměstnanec doložil a zdůvodnil, jaké konkrétní důvody mu brání v příp. absolvování zahraniční pracovní cesty / pobytu, např. po něm může být požadováno předložení rodného listu dítěte (za účelem ověření věku dítěte a splnění věkové podmínky), zprávy orgánu sociálního zabezpečení nebo čestné prohlášení či jiný obdobný doklad, jímž zaměstnanec prokáže, že on osobně v daný termín o dítě skutečně musí osobně pečovat, včetně doložení, že druhý z manželů a/nebo druh/družka v tomtéž termínu nečerpají mateřskou ani rodičovskou dovolenou, nebo zde existují jiné vážné důvody (např. vážné zdravotní důvody), pro které ani druhý z manželů a/nebo druh/družka či další příbuzný (např. prarodič) není schopen – objektivně vzato - zajistit v příslušném termínu péči o dítě,

b) je rovněž legitimním právem Smartwings požadovat, aby zaměstnanec vyjádřil příp. požadavek na tzv. jinou úpravu pracovní doby s dostatečným časovým předstihem před vysláním na pobyt s tím, že k žádostem uplatněným později nebo na poslední chvíli (např. jen 3 dny předem) nebude moci být brán zřetel,

5. Zaměstnavatel není povinen vyhovět žádosti o kratší nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, pokud tomu brání vážné provozní důvody. Sám zák. práce definici „vážných provozních důvodů“ neuvádí, ale podle soudní praxe je možno za vážné provozní důvody možno považovat i nedostatečné personální obsazení. Spol. Smartwings tak není povinna vyhovět žádostem o kratší nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, pokud je v daném období (např. hlavní letecká sezóna v letních měsících) v dané profesi vzhledem k vysokému počtu letů nedostatečné personální obsazení.

[KONEC CITACE]

9. Odborová organizace nemá informaci o tom, kdo a kdy Materiál zpracoval, ani zda byl tento Materiál vydán ze strany Smartwings oficiální cestou.
10. Dne 12. 7. 2024 došlo k vydání interního dokumentu nazvaného „**ROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY PRO ZAMĚSTNANCE PEČUJÍCÍ O DÍTĚ DO 15 LET VĚKU TVS-DR-046**“ (dále jen „**TVS-DR-046**“) tento interní dokument, který je dostupný zaměstnancům v systému EFA v sekci LIBRARY především upravuje požadavky na aplikaci § 240 a 241 ZP, dále pak výslovně uvádí: „Pokud by člen posádky letadla opakovaně nebyl schopen absolvovat směny, lety, pracovní cesty a s nimi související pracovní pobyty mimo ČR tak, jak vyžadují provozní potřeby Smartwings, nesplňoval by takový zaměstnanec požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce (možnost výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. f) zákoníku práce bez práva zaměstnance na odstupné).“
11. Odborová organizace nemá informace o tom, zda se již Smartwings pokusilo výše uvedenou pohružku výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. f) ZP realizovat, přičemž dle § 61 odst. 1 ZP by mělo Smartwings povinnost předem projednat jakoukoli výpověď s Odborovou organizací.



SMART UNITY, odborová organizace pilotů SMARTWINGS, a.s.

IČO: 21779724 | Malé sídliště 1100/43, 266 01, Beroun | Datová schránka: 5nfwfji | www.smart-unity.cz | info@smart-unity.cz

2.2 Shrnutí zákonné úpravy

12. Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří dle § 1a odst. 1 písm. a) ZP zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance: „Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.“
13. Pojmy „legitimní požadavek“ a „legitimní právo“ zaměstnavatele odpovídají zákonnému pojmu „oprávněný zájem zaměstnavatele, přičemž § 1a odst. 1 písm. d) ZP stanoví, že: „Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména (...) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.“
14. Ochrana zaměstnance se v ZP projevuje i tzv. jednostrannou kogentností ochranných ustanovení, když jak stanoví § 4a odst. 1 ZP, pak: „Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.“ Zaměstnavatel tak může poskytnout zaměstnanci ochranu vyšší, nikoli nižší.
15. Dle § 240 ZP platí, že: „(1) Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.
- (2) Ustanovení odstavce 1 platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).
- (3) Zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas.“
16. Dle § 241 ZP platí, že: „(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování do směn též k potřebám zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě.
- (2) Požádá-li
- a) těhotná zaměstnankyně,
- b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo
- c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost),
- zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu podle § 80 nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen



SMART UNITY, odborová organizace pilotů SMARTWINGS, a.s.

IČO: 21779724 | Malé sídliště 1100/43, 266 01, Beroun | Datová schránka: 5nfwfji | www.smart-unity.cz | info@smart-unity.cz

žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.

(3) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu podle odstavce 2 bylo vyhověno, zaměstnavatele písemně o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.“

17. Dr. Randlová v komentáři k § 240 ZP¹ uvádí následující: „**Ustanovení § 240 je třeba vykládat tak, že v případě uvedených skupin zaměstnanců je nutný individuální souhlas ke každé pracovní cestě mimo obvod obce jejich pracoviště nebo bydliště. Argument, že si zaměstnanci sjednali v pracovní smlouvě generální souhlas s pracovními cestami, zde neobstojí.** V době uzavírání pracovní smlouvy se totiž mohlo jednat o zcela jinou situaci a tento souhlas již nelze vzhledem k nové rodinné situaci použít. Sporné mezi odborníky na pracovní právo je, zda mohou tito zaměstnanci poté, co jim je známa jejich nová rodinná situace, dát znovu generální souhlas s pracovními cestami, nebo zda je nutné si jejich souhlas vyžádat před každou jednotlivou pracovní cestou. Autorka je toho názoru, že generální souhlas je možný, zaměstnancům však musí být umožněno jej kdykoliv odvolat, pokud se jejich rodinná situace změní. Pokud by zaměstnavatel vyslal chráněného zaměstnance na pracovní cestu nebo jej přeložil bez jeho souhlasu, hrozí mu sankce ze strany inspekce práce do výše 500 000 Kč.“ [pozn. zvýrazněno]
18. Dále lze odkázat i na veřejně publikované zdroje, tedy například na článek dostupný na <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-muze-zamestnanec-odmitnout-pracovni-cestu-109008.html> „Není zcela zřejmý vztah mezi ust. § 42 odst. 1 věty první a ust. § 240 zákoníku práce, což může někdy přinášet v praxi výkladové problémy. Ust. § 42 zákoníku práce hovoří o „dohodě“ se zaměstnancem, zatímco ust. § 240 zákoníku práce hovoří ohledně vyjmenovaných kategorií zaměstnanců o „souhlasu“ s vysláním na pracovní cestu. Jedná se o určitý legislativně-technický resp. terminologický nedostatek,[2] nicméně interpretuji předmětná ustanovení ve vzájemné vazbě tak, že u zvláště chráněných zaměstnanců jmenovaných v ust. § 42 zákoníku práce se vyžaduje vždy explicitní souhlas s vysláním na pracovní cestu, a to i v případě, kdy byl dříve udělen paušální souhlas s vysláním na (pro) budoucí pracovní cesty, tedy když byla uzavřena písemná dohoda zaměstnance o vysílání na pracovní cesty, zpravidla včleněná přímo do pracovní smlouvy. **Jinak řečeno – zaměstnanci jmenovaní v ust. § 240 zákoníku práce nacházející se v popsanych sociálních situacích, mohou s uvedenou výjimkou pracovní cestu odmítnout, i když s nimi udělili souhlas, jinak řečeno uzavřeli se zaměstnavatelem dohodu o vysílání na pracovní cesty.[3]**“ [pozn. zvýrazněno]
19. Rovněž lze odkázat na právní názor Ministerstva práce a sociálních věcí na jeho webových stránkách <https://ppropo.mpsv.cz/V21Vyslaniinapracovnicestu>: „Souhlas zaměstnance s vysláním na pracovní cestu zaměstnavatel potřebuje i v případě pracovní cesty mimo obvod obce pracoviště nebo bydliště těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a

¹ Komentář Wolters Kluwer k zákoníku práce autorského kolektivu Hůrka, Randlová, Vysokajová, Doležilek, Roučková, Doudová, Košnar, Horna.

zaměstnance pečujících o děti do 8 let věku, osamělé zaměstnankyně nebo osamělého zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, nebo zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) [§ 240]. V těchto případech nestačí, pokud byl souhlas obecně uveden v pracovní smlouvě a zaměstnavatel je povinen získat souhlas pro každou pracovní cestu“

20. **Odborná literatura i veřejně dostupné texty se shodnou na potřebě získání individuálního souhlasu v případě situace dle § 240 ZP pro každou pracovní cestu, a to nehledě na předchozí generální souhlas v pracovní smlouvě.**

21. Pokud jde o úpravu § 241 ZP, tak k ní se vztahuje rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 7. 2014 sp. zn. **21 Cdo 1821/2013**, který řeší otázku vážný provozních důvodů: „V poměrech projednávané věci tak bylo na žalovaném (zaměstnavateli), aby tvrdil a prokazoval, jaké problémy (komplikace) by přineslo zastupování žalobkyně (zaměstnance) případně i zaměstnanci jiných organizačních útvarů, a co by konkrétně muselo být přeorganizováno (kterých konkrétních zaměstnanců a v jakém rozsahu by se takové opatření dotklo). Jinak řečeno, kolik zaměstnanců měl žalovaný, kolik z nich mohlo (případně) žalobkyni zastoupit (šlo jen o jednu pracovní hodinu denně), jaká byla jejich pracovní náplň, ve vztahu k činnosti, ve které by žalobkyni zastupovali, proč ji nemohli zastoupit i jiní zaměstnanci apod. **Řešením může být také přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž měla žalobkyně pracovní dobu zkrácenu. Nelze totiž přehlédnout, že ne jakékoli provozní problémy (které by mohly vzniknout, kdyby bylo žádosti o zkrácenou pracovní dobu vyhověno) jsou důvodem pro odepření takové žádosti. Musí se totiž jednat o "vážné provozní důvody".** Smyslem právní úpravy zkrácené pracovní doby podle ustanovení § 241 odst. 2 zák. práce je umožnit v tomto ustanovení uvedeným zaměstnancům vykonávat práci v zaměstnaneckém poměru i s ohledem na jejich (omluvitelné) jiné osobní a rodinné povinnosti. Proto se posuzování možností zaměstnavatele činí vždy zejména s ohledem na zájmy zaměstnanců uvedených v § 241 odst. 2 zák. práce.“ [pozn. zvýrazněno].

22. Jinými slovy i soudní rozhodnutí předpokládá, že zaměstnavatel má *objektivní* možnost k dodržování zákonných ustanovení přijmout takové personální zajištění, které mu dodržování zákonné ochrany některých zaměstnanců dle § 241 ZP umožní. Neučiní-li tak zaměstnavatel, pak se jedná o jeho *subjektivní* rozhodnutí, které však nepředstavuje vážné provozní důvody *per se*.

23. Pokud jde o otázku vydání pracovního řádu jako zvláštního druhu vnitřního předpisu, který rozvádí ustanovení zákoníku práce, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů, pak dle § 306 odst. 4 ZP platí, že: „Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatná.“



SMART UNITY, odborová organizace pilotů SMARTWINGS, a.s.

IČO: 21779724 | Malé sídliště 1100/43, 266 01, Beroun | Datová schránka: 5nfwfji | www.smart-unity.cz | info@smart-unity.cz

2.3 Střet argumentační linie Smartwings se zákonnou úpravou

24. Odborová organizace poukazuje na možný střet argumentační linie Smartwings se zákonnou úpravou.
25. Pokud jde o TVS-DR-046, pak tam je střet dán tím, že v rozporu s § 306 odst. 4 ZP nebyla poslední revize z 12. 7. 2024 projednána s Odborovou organizací, a tedy nebyl dán předchozí písemný souhlas Odborové organizace. TVS-DR-046 je dle § 306 odst. 4 ZP *in fine* neplatná.
26. I kdyby se pominula neplatnost, tak obsahově TVS-DR-046 stanoví podmínky nad rámec § 241 ZP, zejména pokud jde o doložení skutečností ohledně pečování o děti pod 15 let, čímž by se TVS-DR-046 dostala do rozporu se zákonnou úpravou § 241 ZP. Odborová organizace zastává názor, že zaměstnanci uvedení v ustanovení § 240 odst. 1 ZP ani osamělí zaměstnanci pečující o dítě to 15 let věku dle ustanovení § 240 odst. 2 ZP nejsou povinni stran péče nic prokazovat, jelikož zákon výslovně ukládá povinnost prokázat poskytování péče pouze zaměstnanci tvrdícímu, že sám a dlouhodobě pečuje o osobu ve II. až IV. stupni závislosti, ale jiným kategoriím zaměstnanců uvedeným v ustanovení § 240 ZP takovou povinnost výslovně neukládá. Výkladem daného ustanovení lze tedy dospět k závěru, že na tyto jiné kategorie zaměstnanců tato povinnost nedopadá.
27. Samotná pohrůžka stran možnosti výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. f) ZP u zaměstnanců, kteří by se odvolávali na zákonnou úpravu § 241 ZP je pak situace, která dle předběžné řešerše Odborové organizace nebyla dosud judikována a je otázkou, nakolik by takováto výpověď obstála, tím spíše, pokud by zaměstnanec neodmítal paušálně všechny pracovní cesty.
28. Pokud jde o Materiál, pak k němu lze ve stručnosti namítnout:
- jedná se o jednostranně zaujatý text, který na minimálním rozsahu (1,5 stran A4) obsahuje pouze zkreslené popsání zákonné úpravy a její údajné praktické uplatňování z hlediska leteckého personálu;
 - v Materiálu nejsou uvedeny zdroje, které bral autor při svém posuzování v potaz;
 - Odborové organizaci není známo, že by pro letecký personál existovala odchylná speciální úprava vylučující či pozměňující úpravu § 240 a 241 ZP;
 - ačkoli se odkazuje Materiál na judikaturu (užití sousloví „(...) *podle soudní praxe* (...)“), pak žádnou konkrétní judikaturu neuvádí;
 - v Materiálu nejsou reflektovány základní zásady pracovního práva a případný střet s nimi;
 - autor Materiálu argumentuje pouze legitimními požadavky zaměstnavatele, aniž by je porovnával v kontextu legitimních požadavků zaměstnanců. Musí se přitom jednat o oprávněné zájmy zaměstnavatele na řádném výkonu práce zaměstnancem. Jinými slovy musí mít zájmy zaměstnavatele právní oporu (být oprávněné) a musí být v souladu s řádným výkonem práce – jakkoli legitimní požadavek zaměstnavatele v žádném případě nemůže sloužit k prolomení právní úpravy ZP;



SMART UNITY, odborová organizace pilotů SMARTWINGS, a.s.

IČO: 21779724 | Malé sídliště 1100/43, 266 01, Beroun | Datová schránka: 5nfwfji | www.smart-unity.cz | info@smart-unity.cz

- g. V Materiálu uvedený legitimní požadavek zaměstnavatele na tom, aby i po zaměstnancích s dětmi do 8, resp. 15 let, požadoval povinnost průběžně absolvovat pracovní cesty, které jsou vzhledem ke sjednanému druhu práce obvyklé, tedy tzv. krátkodobé, střednědobé, případně dlouhodobé pobyty přímo naráží na zákonnou úpravu § 240 ZP, která stanoví, že je vyžadován souhlas daného zaměstnance;
- h. Materiál se nezaobírá možností vykonávat obchodní leteckou přepravu bez zahraničních cest, případně s minimalizací jejich dopadů na zaměstnance při využití mateřského letiště (tzn. běžnou praxí by mělo být, že mateřské letiště by mělo zpravidla odpovídat nejčastějšímu místu začátku a konce služby, když v opačném případě se v zásadě jedná o agenturní zaměstnávání);
- i. Materiál za nedostatečné personální obsazení ve smyslu vážných provozních důvodů bránících zkrácení pracovní doby považuje situaci, kdy je v daném období (např. hlavní letecká sezóna v letních měsících) v dané profesi vzhledem k vysokému počtu letů nedostatečné personální obsazení. Z tohoto odůvodnění by ovšem neplynulo, že konkrétnímu zkrácení pracovní doby konkrétního zaměstnance brání nedostatečné personální obsazení (např. nemožnost zastupitelnosti), ale že konkrétnímu zkrácení pracovní doby konkrétního zaměstnance má bránit paušální nedostatek zaměstnanců v určitém období – pokud zaměstnavatel dobrovolně nasmlouvá vyšší počet letů, než je pro obecný nedostatek personálního obsazení v určitém období schopen vykonat, pak se jedná o jinou situaci než posouzení konkrétních dopadů konkrétního žádosti konkrétního zaměstnance.

29. **Odborová organizace zdůrazňuje, že právní úprava § 240 a § 241 odst. 1 ZP představuje zákonnou možnost zaměstnanců ve specifické životní situaci domáhat se ochrany jejich (neméně legitimního) zájmu na realizaci rodinného života. Řádná výchova dětí poté představuje i nepochybný veřejný zájem, když existence státu je závislá na výchově dalších generací.**

2.4 Podněty k vyřešení situace

- 30. Odborová organizace vyzývá Smartwings k tomu, aby respektovalo zákonnou úpravu § 240 a 241 ZP, přičemž zároveň žádá, aby si v souladu s § 306 odst. 4 ZP vyžádalo předchozí písemný souhlas Odborové organizace ke změně TVS-DR-046.
- 31. Odborová organizace respektuje specifickou povahu provozu Smartwings, nicméně tato specifická povaha nemůže odůvodnit nerespektování zákonné úpravy.
- 32. Odborová organizace připomíná, že činnost Smartwings je přímo závislá na leteckém personálu a jeho nasazení, přičemž dlouhodobá ochota zaměstnanců Smartwings netrvat na dodržování zákonné úpravy nemůže být směřována za paušální neaplikování ochranných institutů ZP v letecké dopravě.
- 33. Odborová organizace si je rovněž vědoma toho, že důsledné dodržování § 240 a 241 ZP může způsobit u zaměstnanců, kteří nesplňují zde uvedené podmínky (zejména mají-li již



SMART UNITY, odborová organizace pilotů SMARTWINGS, a.s.

IČO: 21779724 | Malé sídliště 1100/43, 266 01, Beroun | Datová schránka: 5nfwfji | www.smart-unity.cz | info@smart-unity.cz

odrostlé děti), pocit, že jsou znevýhodňováni oproti této skupině zaměstnanců, a to tím spíše, že mohou být častěji vysíláni na pracovní cesty, na které by nešlo vyslat zaměstnance požívající zvýšené ochrany dle § 240 a 241 ZP.

34. Odborová organizace proto navrhuje, aby se otevřela diskuse o nastavení systému, který by:

- a. umožňoval provoz Smartwings při respektování § 240 a 241 ZP;
- b. motivoval zaměstnance požívající zvýšené ochrany dle § 240 a 241 ZP k tomu, aby dobrovolně absolvovali pracovní cesty či akceptovali zahraniční pobyty;
- c. kompenzoval (např. finančně) zaměstnance, kteří zvýšené ochrany dle § 240 a 241 ZP nepožívají, pokud jsou jejich směny a pracovní cesty plánovány k vykrytí zaměstnanců požívajících zvýšené ochrany dle § 240 a 241 ZP.

III. Závěr

35. S ohledem na výše uvedené:

- I. **Odborová organizace zdůrazňuje, že právní úprava § 240 a § 241 odst. 1 ZP představuje zákonnou možnost zaměstnanců ve specifické životní situaci domáhat se ochrany jejich (neméně legitimního) zájmu na realizaci rodinného života. Řádná výchova dětí poté představuje i nepochybný veřejný zájem, když existence státu je závislá na výchově dalších generací;**
- II. **Odborová organizace má za to, že TVS-DR-046 je dle § 306 odst. 4 ZP *in fine* neplatná, jelikož revize ze dne 12. 7. 2024 nebyla projednána s Odborovou organizací;**
- III. **Odborová organizace má vůči Materiálu řadu námitek, přičemž stěžejní je, že tento Materiál, který je některým zaměstnancům prezentován jako právní analýza či právní stanovisko Smartwings, ve skutečnosti neodpovídá zákonné úpravě, odborným publikacím i judikatuře;**
- IV. **Odborová organizace respektuje specifickou povahu provozu Smartwings, nicméně tato specifická povaha nemůže odůvodnit nerespektování zákonné úpravy. Odborová organizace tedy vyzývá Smartwings k tomu, aby začalo dodržovat zákonnou úpravu;**
- V. **Odborová organizace proto navrhuje, aby se otevřela diskuse o nastavení systému, který by:**
 - a. umožňoval provoz Smartwings při respektování § 240 a 241 ZP;
 - b. motivoval zaměstnance požívající zvýšené ochrany dle § 240 a 241 ZP k tomu, aby dobrovolně absolvovali pracovní cesty či akceptovali zahraniční pobyty;
 - c. kompenzoval (např. finančně) zaměstnance, kteří zvýšené ochrany dle § 240 a 241 ZP nepožívají, pokud jsou jejich směny a pracovní cesty plánovány k vykrytí zaměstnanců požívajících zvýšené ochrany dle § 240 a 241 ZP.

Smart Unity, odborová organizace pilotů Smartwings, a.s.



SMART UNITY, odborová organizace pilotů SMARTWINGS, a.s.

IČO: 21779724 | Malé sídliště 1100/43, 266 01, Beroun | Datová schránka: 5nfwfji | www.smart-unity.cz | info@smart-unity.cz