



Smartwings, a.s.

K Letišti 1068/30

160 08 Praha

ZPŮSOB DORUČENÍ – DO DATOVÉ SCHRÁNKY (3v6gq3z)

V Praze dne 24. 1. 2025

Věc: Výzva k řešení ACMI SpiceJet

Vážení,

předně si dovoluji připomenout, že již 18. 11. 2024 vydala Smart Unity, odborová organizace pilotů Smartwings, a.s. IČO: 217 79 724, sídlem Malé sídliště 1100/43, 266 01, Beroun (dále jen „**Odborová organizace**“) stručné stanovisko k schůzce s jednotlivými zaměstnanci Smartwings, a.s. k ACMI SpiceJet.

I. Shrnutí problémů

Jak se v čase ukazuje, tak projekt ACMI SpiceJet není dobře organizovaný a většina pilotů s ním má z řady důvodů problémy. Pro ilustraci lze zmínit:

- 1) Od počátku jsou posouvána data odletu;
- 2) Odsouvání data odletu je spojeno v plánování s ACMI STBY, tedy že posádkám je zadáván do rozpisu služby příznak RSV - RESERVE;
- 3) Plánovací směrnice pojem RSV nezná;
- 4) Z důvodu vyblokování části plánu je v případě posunutí data odletu omezen měsíční nálet pilota, jelikož ten nemůže letět jiné lety, což se následně projevuje na výši jeho měsíční odměny;
- 5) Po příletu do Indie jsou problémy se zázemím, zejména jsou špatně zařízené transfery na hotel, vybrány nekvalitní hotely, ve kterých se nedodrží základní hygienické podmínky, když se v nich nachází špína a plíseň;
- 6) Dlouhé školení pro indický úřad na místě společně s čekáním na vydání ID karty představovalo další dlouhou překážku, po kterou nemohl zaměstnanec létat, což se projevuje na výši jeho měsíční odměny;
- 7) Současné školení v Praze není nikterak proplaceno.



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

Z výše uvedených důvodů tak řada pilotů odmítá se ACMI SpiceJet účastnit, případně hledá možnosti, jak se ACMI SpiceJet vyhnout.

II. Právní úprava plánování pracovní cesty

Z hlediska plánování pracovní cesty včetně jejího začátku a návratu lze odkázat na § 153 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v účinném znění (dále jen „**ZP**“), který stanoví informační povinnost zaměstnavatel ohledně podmínek pracovní cesty:

„(1) Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel; přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance. (2) Jestliže jsou vzhledem k okolnostem práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výši nezpochybnitelné, předchozí písemná forma určení podmínek se nevyžaduje, netrvá-li na ní zaměstnanec.“

K výkladu této informační povinnosti se vyjádřil rozsudek Nejvyššího soudu ze dne **9. 10. 2018** sp. zn. **21 Cdo 1561/2018** : *„Ačkoliv lze souhlasit s tvrzením dovolatele, že předmětem sporu v projednávané věci není poskytování či neposkytování cestovních náhrad a že ustanovení § 153 odst. 1 zák. práce hovoří o povinnosti přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance při stanovení podmínek, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména doby a místa nástupu a ukončení cesty, místa plnění pracovních úkolů, způsobu dopravy a ubytování, je třeba zdůraznit, že mezi tyto podmínky patří též určení konkrétních podmínek trvání pracovní cesty (především doba a místo jejího nástupu a ukončení) a její délky, neboť i tyto podmínky mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad. Zaměstnavatel je tedy i při určení doby a místa nástupu pracovní cesty, jejího ukončení a její délky podle ustanovení § 153 odst. 1 zák. práce povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance, a to i v případě, že vysílání na pracovní cesty představuje podstatný znak výkonu sjednaného druhu práce. Dovolateli lze dát za pravdu též v tom, že samotný pojem „přihlížet“ neznamená podle doslovného výkladu povinnost respektovat jakékoli zájmy žalobce. Zaměstnavatel je však vždy povinen určit podmínky pracovní cesty takovým způsobem, aby zaměstnanec, který dbá zaměstnavatelem předem určených pokynů, v průběhu pracovní cesty dodržoval právní předpisy (aby nebyl „nucen“ právní předpisy v průběhu pracovní cesty porušovat) a aby zaměstnavatel mohl dostát všem svým zákonným povinnostem. To však žalovaný v projednávané věci – jak uvedeno výše – neučinil.“*

Zaměstnanci tak mají dle našeho názoru právo na to požadovat v písemné formě určení podmínek dle § 153 odst. 2 ZP, tedy včetně data nástupu i ukončení pracovní cesty.



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

III. Dorovnání odměny pilota na ACMI SpiceJet nehledě na nálet

Jak bylo uvedeno, tak si řada pilotů stěžuje na nemožnost vykonávat práci pilota na ACMI SpiceJet, tedy mít očekávaný nálet letových hodin, když situaci komplikovalo zejména dlouhé školení na místě, čekání na vydání ID karet a případně i rušené lety.

K tomuto lze odkázat na ustanovení § 210 ZP, které řeší situaci, kdy zaměstnanec nemůže na pracovní cestě vykonávat práci:

„Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.“

Komentářová literatura k tomu uvádí: *„Například při posuzování postavení dvou zaměstnanců téhož zaměstnavatele – řidiče „podnikového“ vozidla a projektanta – vyslaných na tutéž pracovní cestu jedním „podnikovým“ vozidlem, se situace různí v tom, že doba kdy na pracovní cestě řidič plní pracovní úkoly (řídí) je úsekem, který je v případě projektanta naopak dobou strávenou na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů (ty bude plnit až v cíli pracovní cesty – slovy § 153 v „místu plnění pracovních úkolů“) a v části, ve které tato doba „spolujízdy“ („nepráce“), spadá do jeho pracovní doby (směny) bude považována ve smyslu § 210 za překážku v práci na straně zaměstnavatele. Rozdíl mezi oběma zaměstnanci je tedy dán jejich rozdílným druhem práce – ve stejné době kdy jeden zaměstnanec (řidič) práci koná, má druhý (projektant) překážku v práci neboť dobu, která spadá do jeho pracovní doby, strávil na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů; i projektantovi však bude za dobu této překážky v práci náležet nekrácená mzda. Pouze v případě, že by zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla (například pokud je u zaměstnavatele aplikována forma úkolové či podílové mzdy, na které by se tato překážka negativně projevila), přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. (PICHRT, Jan. § 210 [Překážka v práci při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 970–971, marg. č. 2–3.)“*

Zaměstnanci tak mají dle našeho názoru právo na to požadovat, aby za situace, kdy nemohou na ACMI SpiceJet letět, jim byla dorovnána mzda do výše průměru, jelikož v důsledku způsobu odměňování (odměňování za letovou hodinu) jim mzda ušla.



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

IV. Překážky na straně zaměstnavatele

Pokud jde o obecnou úpravu překážek na straně zaměstnavatele pak lze odkázat na § 208 ZP:

„Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).“;

V případě zrušení/odsunutí odletu tak zaměstnanci mají dle našeho názoru právo dle § 208 ZP na náhradu ve výši průměrného výdělku, jelikož zaměstnanec byl připraven konat práci, ale tu konat nemohl.

Uvažovat přitom lze i výkladu, že se jedná o překážku z důvodu dočasného omezení odbytu služeb poskytovaných Smartwings, a. s. dle § 209 ZP:

„(1) O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách.

(2) Upraví-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.“

Odborová organizace nabízí otevření jednání dohody mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem o výši průměrného výdělku ve smyslu § 209 odst. 2 ZP;

V. Závěr a výzva k řešení

Dosavadní přístup vedení společnosti neřeší odůvodněné výhrady pilotů, přičemž „nátlak“, který se v e-mailové komunikaci s některými piloty objevuje, nemá oporu v zákonné úpravě a zjevně nepovede k vyšší motivaci pilotů se ACMI SpiceJet účastnit.

Tlumochíme Vám tak výtku vyšších desítek pilotů, kterých se ACMI SpiceJet týká a zároveň Vás vyzýváme k okamžitému zjednání nápravy jinak je pokračování ACMI SpiceJet ohroženo.

K nalezení kompromisního řešení, které by Odborová organizace mohla bez výčitek podpořit, jsme připraveni poskytnout součinnost, a to zejména včetně komentování návrhů zlepšení, účasti na pracovních schůzkách apod.

S pozdravem

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