

**Slezská univerzita v Opavě
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné**

PRACOVNÍ PRÁVO



**© Jaromír RICHTER
2018**



PRACOVNÍ PRÁVO

studijní opora

Jaromír Richter

Karviná 2018

Obor: právo

Klíčová slova: pracovněprávní vztah, práce, závislá práce, pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel, odborová organizace, rada zaměstnanců, diskriminace, pracovní smlouva, zkušební doba, konkurenční doložka, dohoda, pracovní doba, noční práce, práce přesčas, odpočinek v práci, dovolená, agenturní zaměstnávání, hromadné propouštění, pracovní úraz.

Anotace: Po dlouhých odborných i méně odborných diskuzích nabytí 1. 1. 2007 účinnosti nový zákoník práce vnitřně uspořádaný do 14 částí a 396 paragrafů. Jak se v tuzemském právním prostředí bohužel stává zvykem, ani tento právní předpis se nestal neměnnou oporou pro řešení pracovněprávní problematiky. Naopak, ještě před nabytím účinnosti zákona se rozpoutala diskuse, směřující ke zpochybnování jeho obsahu a v podstatě vedla k přijetí jeho první novely zákonem č. 585/2006 Sb. Následně tento stav vedl k tomu, že za své existence byl nový zákoník práce již mnohokrát novelizován, a to fakticky i nálezem Ústavního soudu (č. 116/2008 Sb.). Po významné novele, označované jejími autory jako „zásadní novela zákoníku práce“, která nabyla účinnosti 1. 1. 2012, přišly další z těch, které bylo opět možno označit za významné. K takové novele došlo i v souvislosti s nabytím účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. S jeho přijetím byl schválen i tzv. „změnový zákon č. 303/2012 Sb.“, který významně ovlivnil i zákoník práce. V současné době byl zákoník práce již více jak 50x novelizován. Cílem tohoto studijního textu je umožnit studentům osvojení si základních institutů pracovního práva, jejich vzájemných vztahů a realizace v praxi. Proto je text doplněn řadou praktických případů a schémat.

Lektoři: **JUDr. Marie Sciskalová, CSc.**
Mgr. Danuta Duda, Ph.D.

ISBN **978-80-7510-278-2**

OBSAH

I. Úvod do pracovního práva	4
II. Pracovněprávní vztahy	7
III. Prameny pracovního práva	11
IV. Pracovněprávní skutečnosti	28
V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích	42
VI. Předmět úpravy zákoníku práce a závislá práce	49
VII. Účastníci pracovněprávních vztahů	52
VIII. Základní pracovněprávní vztahy	58
IX. Pracovní poměr	59
X. Pracovní smlouva	67
XI. Změny pracovního poměru	81
XII. Skončení pracovního poměru	88
XIII. Hromadné propouštění	116
XIV. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	118
XV. Agenturní zaměstnávání	121
XVI. Pracovní doba	125
XVII. Přestávky v práci a doba odpočinku	136
XVIII. Dovolena	141
XIX. Odměňování za práci	146
XX. Minimální a zaručená mzda	154
XXI. Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu a započtení	159
XXII. Náhrada výdajů	161
XXIII. Překážky v práci a náhrady mzdy, platu nebo odměn při překážkách v práci	166
XXIV. Odborný rozvoj zaměstnanců	172
XXV. Osobní spis zaměstnance	177
XXVI. Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a osobních práv zaměstnance	179
XXVII. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy	188
XXVIII. Pracovní úrazy a nemoci z povolání	204
Kompletní systematika zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce	213

I. ÚVOD DO PRACOVNÍHO PRÁVA

I. 1. POJEM PRACOVNÍ PRÁVO

System práva ČR je tvořen řadou právních odvětví, která upravují určité společenské vztahy. Každé právní odvětví tak upravuje specifické chování lidí, které má jeden nebo více společných znaků vymezujících toto právní odvětví.

V případě pracovního práva pak považujeme za společný znak vztahů, které jsou jimi upravovány, „realizaci práva na práci“. Z toho můžeme dovodit, že „**pracovní právo je soubor právních norem upravujících společenské vztahy, jejichž prostřednictvím je v ČR realizováno právo občanů na práci, tj. společenské vztahy pracovní**“.

Mezi zaměstnavatelem, tj. vlastníkem výrobních prostředků na jedné straně a zaměstnancem, tj. vlastníkem schopnosti pracovat na straně druhé, se uskutečňuje výkon práce, tj. zaměstnání na základě smluvního ujednání, jehož obsahem je i odměna za sjednaný výkon práce. Hovoříme pak o námezdní práci, tedy o práci vykonávané za mzdu nebo též závislé práci (viz daňové předpisy).

PŮSOBNOST PRACOVNÍHO PRÁVA A ZÁKONÍKU PRÁCE

POZITIVNÍ VYMEZENÍ :

Pracovní právo **upravuje** tzv. *společenské vztahy pracovní*, tj. *pracovně-právní vztahy*.

Považujeme za ně:

- *vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při realizaci smluvního výkonu práce za úplatu (mzda, plat, odměna);*
- *vztahy související a doplňující, na nichž jsou účastny jako jejich subjekty odborové organizace, rady zaměstnanců, úřady práce apod.*

NEGATIVNÍ VYMEZENÍ :

Pracovní právo **neupravuje** vztahy týkající se práce, kdy vlastník výrobních prostředků:

- *pracuje pouze sám na sebe a nikoho nezaměstnává;*
- *pracuje pouze pro své potěšení (hobby).*

Pro pracovněprávní vztahy je typické (viz **závislá práce**), že jeden z účastníků – zaměstnavatel – má řídicí – nadřízené postavení, zatímco druhý účastník – zaměstnanec – je řízen, je vůči zaměstnavateli v podřízeném postavení (viz § 2 zákoníku práce (ZP)).

Nicméně jako v každém společenském vztahu i zde vznikají mezi jeho subjekty navzájem nejen subjektivní práva, ale současně i subjektivní povinnosti. Tato práva a povinnosti jsou zakotvena v normách pracovního práva.

Pracovní právo se od počátku konstitovalo jako právo ochranné s cílem vyrovnat nerovnost účastníků těchto individuálních právních vztahů. Nelze ovšem pominout, že zákoník práce

nechrání pouze zaměstnance, nýbrž poskytuje ochranu i zaměstnavatelům proti nesvědomitým zaměstnancům.

I.2. FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA

Specifické funkce pracovního práva jsou ty, které se v jiných právních odvětvích nevyskytují vůbec, nebo se v pracovním právu projevují ve specifické podobě, výrazně odlišné od jiných právních odvětví.

Funkce pracovního práva chápeme jako soubor určitých trvale vymezených úkolů nebo směrů působení pracovního práva na společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce a v souvislosti s ní.

Ochranná funkce

Je nejdůležitější. Pracovní právo chrání zájmy zaměstnance jako strany z ekonomického hlediska slabší. Jedná se zejména o ochranu života a zdraví před nepříznivými vlivy práce a pracovního prostředí a také o ochranu zájmu na zachování určité sociální úrovně.

Pracovní právo tedy posiluje právní pozici zaměstnance, dává mu v určitých případech více práv oproti právům zaměstnavatele svými veřejnoprávními zásahy.

Konkrétní projevy:

- vytváří předpoklady pro to, aby práce byla vykonávána za podmínek neohrožujících životy a zdraví zaměstnanců, nebo alespoň aby bylo ohrožení minimalizováno
- jsou stanoveny meze využívání pracovní síly - předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, o pracovních podmínkách žen, mladistvých a osob zdravotně postižených, ale i předpisy upravující nejkratší možnou dovolenou, minimální délku pracovní doby, přestávky v práci atd.
- posiluje právní postavení zaměstnance při skončení pracovního poměru (je podstatně silnější než právní postavení zaměstnavatele, zejména pokud jde o možnost jednostranného skončení pracovního poměru)
- úprava odpovědnosti za škodu - zaměstnanec je výrazněji chráněn, jedná se o subjektivní odpovědnost, možnost splátek, výše náhrady škody je vždy limitována, úprava srážek ze mzdy
- určitá ustanovení mají za úkol chránit také zaměstnavatele a jeho zájmy - zaměstnanec je povinen střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele, jeho podnikatelské zájmy

Organizační funkce

Bývá někdy označována jako funkce řídicí nebo organizátorská. Dává zaměstnavateli možnost organizovat a řídit práci zaměstnanců a vytváří tedy rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces. Stanoví pravidla, za nichž má fungovat trh práce, vymezuje míru práce odměny za práci, obsahuje určité záruky realizace přiznaných práv.

Za projev organizační funkce se v užším smyslu považuje působení norem pracovního práva, které slouží bezprostředním zájmům organizátora pracovního procesu (zaměstnavatel určuje začátek a konec pracovní doby, rozvrh směn apod.).

Organizační funkce dále prostřednictvím konkrétních ustanovení motivuje zaměstnance k řádné a pečlivé práci, což se projevuje ve dvou přístupech:

- **pozitivní** - odměňování dobré práce podle jejího přínosu k plnění cíle zaměstnavatele, nejdůležitější roli sehrává institut mzdy nebo platu,
- **negativní** - systém sankcí, které mají odradit zaměstnance od porušování právních povinností; dnes již systém represí neexistuje, nalezneme jej jen v podobě výpovědi.

Výchovná funkce

Je dána tím, že pracovní právo ovlivňuje procesy motivace lidí, které určují jejich jednání. Adresáti si pak volí chování v souladu s dispozicí právní normy, popř. alespoň takové, které se jí neprotiví. Tato funkce má směřovat ke zvýšení kultury práce. Při motivaci jsou nejdůležitější psychické prožitky - podněty, které jsou vyvolány různými vlivy vzbuzujícími určité chování (jednání či zdržení se) nebo k němu nutí.

V předpisech pracovního práva nalezneme velké množství vzorů chování zaměstnanců zahrnující nejrůznější povinnosti jako je svědomitá a řádná práce, řádné hospodaření s prostředky zaměstnavatele, zachovávání státního a služebního tajemství, dodržování dobrých mravů a podobně. Vedoucí zaměstnanci jsou navíc zavázáni co nejlépe organizovat práci, zabezpečovat odměňování zaměstnanců a diferencovat mzdu podle výkonnosti a zásluh o konečný výsledek práce a tak dále.

Dochází k vytváření eticko-právního systému spolupráce, díky němuž dobře fungující zaměstnavatel může nejen realizovat své záměry, ale rovněž sehrává roli výchovného subjektu.

Nezbytným předpokladem realizace výchovné funkce je znalost právních předpisů.

II. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

II.1 POJEM PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A JEHO PRVKY

Pracovněprávní vztahy jsou společenské vztahy, v nichž jeho subjekty (účastníci), vystupují jako nositelé subjektivních práv a subjektivních povinností stanovených normami pracovního práva. Jsou to právem upravené vztahy subjektů, které vznikají v souvislosti s jejich účastí v pracovním procesu.

Uvedená práva a povinnosti jsou zakotvena v normách pracovního práva. Normy pracovního práva, v objektivním smyslu, jsou normami stanovené hranice možností chování, mezi kterými se subjekty pracovněprávních vztahů mohou pohybovat a jejichž dodržování je státem vynutitelné. Naproti tomu práva v subjektivním smyslu jsou možnostmi chování subjektů v konkrétním pracovněprávním vztahu, kde takové chování je chráněno objektivním právem. Subjektivní povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu je určitá objektivním právem daná povinnost se chovat určeným způsobem. Plnění takové povinnosti je opět vynutitelné státní mocí, prostřednictvím právních norem.

Zde se naplňuje teze o soukromoprávní i veřejnoprávní regulaci pracovního práva. Veřejnoprávní regulace pracovního práva představuje stanovení mantinelů pro možnosti chování subjektů pracovněprávních vztahů a zaručuje svými normami jejich ochranu, případně jejich vynutitelnost státní mocí. Soukromoprávní regulace je možností subjektů nastavit si vlastní podmínky pracovněprávního vztahu, možností využít práv daných objektivním právem, v rámci jeho mantinelů, kde plnění těchto podmínek je vynutitelné státní mocí.

Pracovněprávní vztah vzniká na základě projevu svobodné vůle jeho subjektů. Předpokladem vzniku pracovněprávního vztahu je existence objektivního práva a vymezení prvků pracovněprávního vztahu, jejichž prostřednictvím dochází k realizaci objektivního práva. Prvky pracovněprávního vztahu jsou:

- **Subjekty pracovněprávních vztahů**, kterými rozumíme jejich účastníky, kteří vystupují jako nositelé subjektivních práv a subjektivních povinností v rámci těchto vztahů. Zákoník práce v návaznosti na občanský zákoník vymezuje, kdo a za jakých podmínek může být účastníkem pracovněprávních vztahů.

Subjekty mohou být fyzické nebo právnické osoby v různých podobách. V pracovněprávních vztazích může vystupovat fyzická osoba buď jako zaměstnanec, tedy závislý subjekt konající práci za mzdu, nebo jako zaměstnavatel, subjekt, pro kterého zaměstnanec pracuje, nebo jako uchazeč o práci. Právnická osoba vystupuje v pozici zaměstnavatele nebo odborové organizace nebo jako stát, tedy garant zákonem daných práv a povinností. Předpokladem účasti subjektu na pracovněprávním vztahu musí být právní subjektivita.

Fyzická osoba může být v pracovněprávním vztahu v postavení:

- **zaměstnanec**
- **zaměstnavatele**
- **uchazeče o zaměstnání**

Právnická osoba může vystupovat v pracovněprávním vztahu v postavení:

- **zaměstnavatele**
- **odborové organizace**
- **státu.**

- **Obsah pracovněprávního vztahu** je tvořen vzájemnými právy a povinnostmi, které vznikají mezi účastníky tohoto vztahu. Především se jedná o práva a povinnosti, které
 - *mají smluvní základ*, tj. vznikají na základě svobodného právního úkonu účastníků pracovněprávního vztahu (např. pružná pracovní doba, kratší pracovní doba, sjednání konkurenční doložky apod.)
 - *smluvní základ nemají*, jsou obsaženy jako závazná (kogentní, neměnná) pravidla v normách pracovního práva a stávají se automaticky součástí obsahu pracovněprávního vztahu, jakmile tento pracovněprávní vztah vznikne. Účastníci pracovněprávního vztahu jejich působení nemohou nijak vyloučit nebo změnit (např. ustanovení týkající se ochrany před rozvázáním pracovního poměru, zákazy výpovědi, zákazy prací pro určité kategorie zaměstnanců apod.).
- **Objektem (předmětem) pracovněprávního vztahu** je to, ohledně čeho subjekty pracovního práva vstoupily do konkrétního pracovněprávního vztahu, cíl, ke kterému směřuje chování účastníků pracovněprávního vztahu (zejména výkon závislé práce).

Např. zaměstnanec vstupuje do pracovního vztahu se zaměstnavatelem, aby získal realizaci svých práv a povinností mzdu či plat za práci, kterou je povinen odvést ve prospěch zaměstnavatele. Na druhé straně zaměstnavatel vstupuje do téhož vztahu, aby získal zisk nebo jinou užitnou hodnotu z práce zaměstnance, za kterou je povinen zaměstnanci zaplatit.



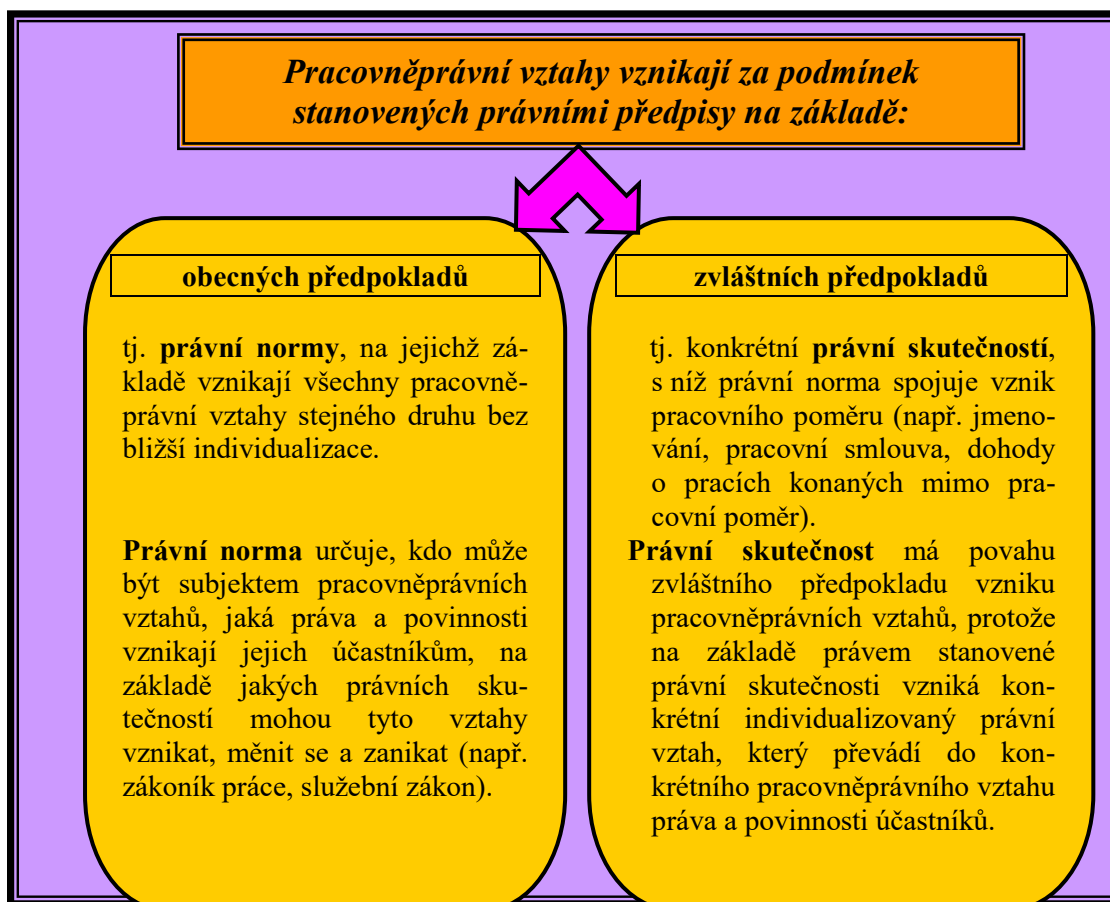
II.3 DRUHÝ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Objekt (předmět) pracovněprávních vztahů je nejrespektovanějším obecným kritériem rozlišování jednotlivých druhů pracovněprávních vztahů.

V souladu s tímto kritériem dělíme pracovněprávní vztahy na:

- ***individuální pracovněprávní vztahy*** - právní vztahy, které vznikají mezi zaměstnancem na straně jedné a zaměstnavatelem na straně druhé, v souvislosti s účastí na pracovním procesu. Mezi individuální pracovněprávní vztahy řadíme i vztahy další, tj. ty, které vytvářejí předpoklady pro vznik pracovněprávního vztahu, jakož i ty, které pracovněprávní vztahy upevňují a chrání.
Individuální pracovněprávní vztahy můžeme dále rozdělit na:
 - *individuální pracovněprávní vztahy základní*, jejichž prostřednictvím se přímo realizuje pracovní proces. *Základními* pracovněprávními vztahy jsou:
 - *pracovní poměr*
 - *právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce)*
 - *individuální pracovněprávní vztahy související*, které vytvářejí předpoklady pro realizaci základních pracovněprávních vztahů, chrání základní pracovněprávní vztahy před jejich porušením a postihují případy porušení základních pracovněprávních vztahů.
- ***odvozené pracovněprávními vztahy***, kterými jsou:
 - *právní vztahy v oblasti zabezpečení práva na zaměstnání*
 - *kontrolní vztahy vznikající při kontrole nad dodržováním pracovněprávních předpisů a předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.*
- ***kolektivní pracovněprávní vztahy*** - vztahy vznikající mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem.

II.3 PŘEDPOKLADY VZNIKU PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ



Pro vznik každého právního vztahu je prvotní podmínkou existence příslušných právních norem (formálních pramenů práva), které tento právní vztah reglementují (pramenem občanského práva je zejména občanský zákoník, trestního práva pak trestní zákon, pracovního práva zejména zákoník práce). Právní předpis sám o sobě ovšem nemůže založit právní vztah. Ten vznikne pouze tehdy, pokud nastane konkrétní právní skutečnost aprobovaná předmětným právním předpisem. Zjednodušeně řečeno, do té doby pasivní právní předpis je „aktivován“ (oživen) nastalou právní skutečností. Existence konkrétního pracovněprávního vztahu je tedy založena na příčinné souvislosti mezi příslušným pramenem pracovního práva (zákoníkem práce) a předmětnou pracovněprávní skutečností (např. jmenováním, podpisem pracovní smlouvy, pracovním úrazem).

Normy pracovního práva, v objektivním smyslu, jsou normami stanovené hranice možností chování, mezi kterými se subjekty pracovněprávních vztahů mohou pohybovat a jejichž dodržování je státem vynutitelné. Naproti tomu práva v subjektivním smyslu jsou možnostmi chování subjektů v konkrétním pracovněprávním vztahu, kde takové chování je chráněno objektivním právem. Subjektivní povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu je určitá objektivním právem daná povinnost se chovat určeným způsobem. Plnění takové povinnosti je opět vynutitelné státní mocí, prostřednictvím právních norem.

V souladu s výše uvedeným bude následující výklad věnován pramenům pracovního práva a následně typickým pracovněprávním skutečnostem.

III. PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

III.1 FORMY PRAMENŮ PRACOVNÍHO PRÁVA

Prameny pracovního práva mají různé formy, a to zejména:

- **normativních právních aktů**, tj. ústavních zákonů, právních předpisů ES, zákonů, nařízení vlády, vyhlášek ministerstev, zejména pak Ministerstva práce a sociálních věcí,
- **normativních smluv**, tj.
 - *mezinárodních smluv*, upravujících zejména sociální práva občanů,
 - *kolektivních smluv*, specifikujících některé pracovní, mzdové a jiné podmínky mezi svými smluvními stranami,
- **interních normativních aktů** – vnitřních předpisů (§ 305), pracovních řádů (§ 306),
- **individuálních normativních aktů** - rozhodnutí soudů.

Z hlediska svého původu dále rozlišujeme mezinárodní a vnitrostátní prameny práva.

III.2 HISTORICKÝ VÝVOJ PRAMENU PRACOVNÍHO PRÁVA

V roce 1804 byla ve Francii naplněna snaha po komplexní kodifikaci soukromého práva, a to prvním vydáním občanského zákoníku, kterým byl (dosud platný ve znění novel) napoleonský Code civil Francois (**zvaný též Code Napoléon**). Tento zákoník inspiroval přijímání obdobných legislativních děl v dalších evropských zemích. Pro české země a pracovní právo má velký význam rakouský **Všeobecný zákoník občanský¹ z roku 1811**, jenž na našem území platil do roku 1950 (a v části věnované pracovnímu právu až do poloviny 60. let). Na území Rakouska platí ABGB dodnes. Svým obsahem byl velmi rozsáhlým legislativním dílem, když se členil na 3 části, 38 hlav a 1 502 paragrafů. Jeho součástí bylo mimo jiné (např. právo rodinné) i **právo pracovní**. „Křčilo“ se ovšem pouze v hl. 26, která obsahovala celkem 24 paragrafů. Ne všechny se ale týkaly pracovního práva. V této hlavě byla totiž upravena i smlouva o dílo a smlouva nakladatelská.

Všeobecný občanský zákoník prošel zejména v letech 1914 až 1916 třemi poměrně rozsáhlými novelizacemi, které se zde obsažených institutů pracovního práva nijak zásadně nedotkly.

¹ *Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, zkratka ABGB, který u nás platil do r. 1950 a v části věnované pracovnímu právu až do poloviny 60tých let. Byl vyhlášený 1.6.1811 patentem císaře Františka č. 946/1811 Sb. zákonů soudních. S výjimkou zemí Koruny uherské byl platný pro všechny země císařství.*

AGBG 1811 HLAVA DVACÁTÁ ŠESTÁ – příklady ustanovení

1. Služební smlouva

§ 1153

Nevyplývá-li ze služební smlouvy nebo z okolností nic jiného, je zaměstnaný povinen, konati služby osobně a nárok na služby nelze převést. Není-li o způsobu a rozsahu služeb nic umluveno, je konati služby okolnostem přiměřené..

Povinnosti zaměstnavatelovy, když zaměstnaný onemocní

§ 1156

Byl-li zaměstnaný důsledkem služebního poměru, který je hlavním působištěm jeho výdělečné činnosti, přijat do domácnosti zaměstnavatelovy a onemocní-li nepřivodiv si nemoci ani úmyslně ani hrubou nedbalostí, je zaměstnavatel povinen, poskytnouti mu vedle platů peněžních potřebné opatření, pomoc lékařskou a nutné léky a to po čtrnáct dní, trval-li služební poměr již čtrnáct dní a po čtyři týdny, trval-li služební poměr již půl roku.

Opatření a pomoc lze poskytnouti odevzdáním do nemocnice, nebo souhlasí-li zaměstnaný, u osob třetích. Vyžaduje-li toho povaha nemoci, může zaměstnaný žádati, aby byl ošetřen v nemocnici.

Povinnosti, jež zaměstnavatel má podle těchto ustanovení, nevzejdou, když služební poměr byl sjednán na dobu přechodní potřeby a netrval ještě ani měsíc.

§ 1156a

Hotové výlohy za lékařskou pomoc, nutné léky a za náklady ošetření v nemocnici, nebo u třetích osob, lze započítati do peněžních platů, jež patří zaměstnanému za dobu nemoci.

Platy, kterých dostává zaměstnaný po dobu nemoci zřetelem k veřejnoprávnímu pojištění, lze započísti do peněžních platů jen takovou částí, která odpovídá poměru skutečného příspěvku zaměstnavatelova k celému pojistnému. Ostatních povinností jmenovaných v § 1156 zaměstnavatel nemá, když se dostane zaměstnanému stejných plnění se zřetelem k pojištění.

O povinnosti zaměstnavatelově pečovati o zaměstnaného

§ 1157

Zaměstnavatel je povinen, služební úkony upravit tak a v příčině místností a náradí, jež má opatřiti nebo jež opatřil, na vlastní náklad pečovati o to, aby byly chráněny život a zdraví zaměstnaného, pokud toho dopouští povaha služby.

Je-li zaměstnaný přijat do domácnosti zaměstnavatelovy, je tento povinen, v příčině obývací a spací místnosti, stravování jakož i pracovní a oddechové doby zaříditi, čeho je zapotřebí vzhledem ke zdraví, mravnosti a náboženství zaměstnaného.

O skončení služebního poměru

§ 1158

Služební poměr se končí, když dojde doba, na kterou byl ujednan.

Služební poměr, smluvený na zkoušku nebo na dobu přechodní potřeby, může býti rozvázán v prvním měsíci oběma stranami kdykoli.

Služební poměr, smluvený na dobu života nějaké osoby nebo na dobu delší pěti let může býti rozvázán zaměstnaným, když uplyne 5 let, výpovědí šestiměsíční.

Sjedná-li se služební poměr nebo překračuje-li se v něm tak, že doba jeho není určena, lze jej zrušiti výpovědí podle ustanovení níže uvedených.

Výpovědní lhůty

§ 1159

Výpověď se připouští:

Kdykoliv pro nejbližší den, když při služebním poměru, jehož předmětem nejsou služby vyšší, je plat vyměřen podle hodin nebo dnů, kusů nebo jednotlivých úkonů; nejpozději prvního všedního dne týdenního pro konce kalendářního týdne, když jmenovaný služební poměr je hlavním působištěm výdělečné činnosti zaměstnaného nebo když plat je vyměřen podle týdnů. Je-li umluvena mzda kusová nebo podle jednotlivých výkonů, nestane se výpověď účinnou před skončením výkonů započtených v době výpovědi.

Po vzniku Československé republiky v roce 1918 došlo k široké recepci rakousko – uherského práva, tzv. **recepčním zákonem č. 11/1918 Sb.** V rámci něho došlo i k recepci ABGB v Čechách (na Slovensku platilo až do roku 1950 uherské zvykové právo). Za takřka 150 let platnosti ABGB došlo pouze k dílčím legislativním počinům dotýkajícím se pracovního práva. Např. v roce 1936 byly samostatně upraveny pracovní poměry redaktorů a v roce 1949 domovníků.

Rozsáhlá právní rekonstrukce, ke které došlo v 50. letech dvacátého století, poněkud pominula pracovní právo. V rámci takřka komplexní kodifikace práva v tehdejší Československé republice nabyt (k 1. 1. 1951) účinnosti **zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákoník.** Tento právní předpis již ale úpravu pracovněprávních vztahů neobsahoval a nečinil tak ani žádný jiný právní předpis z té doby.

K historicky první samostatné kodifikaci pracovního práva na našem území tak došlo až zákoníkem práce, který byl ve sbírce zákonů publikován jako **zákon č. 65/1965 Sb.** Nejvýznamnější novelizace tohoto zákona proběhla na konci osmdesátých let minulého století (období tzv. perestrojky). K návrhu vládního zákona proběhla takřka všelidová diskuze, jejímž výstupem bylo takřka 150 000 připomínek. V jejich důsledku došlo např. ke stanovení **dvouměsíční výpovědní lhůty, a to jak pro organizaci, tak pro pracovníka, dále se prodloužila zkušební doba na 3 měsíce, dohoda o provedení práce byla omezena na 100 hodin, byly rozšířeny výpovědní důvody i důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru.**

Význam společenských změn, nastartovaných v listopadu 1989, měl samozřejmě dopad i na obsah pracovněprávních vztahů a potažmo i na zákoník práce. **Zákon č. 105/1990 Sb.** vytvořil podmínky soukromého podnikání, které bylo samozřejmě spojeno s možností zaměstnávat zaměstnance. Na to reagovalo **nařízení vlády č. 121/1990 Sb., o pracovněprávních vztazích při soukromém podnikání občanů.** V té době tedy platila fakticky dvoukolejnost v úpravě pracovněprávních vztahů. Ta byla odstraněna až v roce 1994. Posléze se v samostatných zákonech upravily mzdy a cestovní náklady. **V roce 1991 se poprvé uzákonila tzv. minimální mzda (tehdy ve výši 2 000 Kčs měsíčně). Z pracovníků se stali zaměstnanci a z organizací zaměstnavatelé.** Ve znění rozsáhlých novel se zákoník práce z roku 1965 zachoval až do konce roku 2006, když 1. 1. 2007 nabyt účinnosti historicky druhý samostatný kodex upravující základní instituty pracovněprávních vztahů, a to **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,** který ovšem prochází soustavným novelizačním procesem (viz. dále).

III.3 MEZINÁRODNÍ PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

Zejména po druhé světové válce bylo přijato velké množství *mezinárodních smluv*, které patří k základním pramenům pracovního práva. Cílem a smyslem těchto smluv je ovlivnit vnitřní zákonodárství jednotlivých států a zaručit tak v nich, pokud možno na stejné úrovni, základní sociální práva občanů.

Na tomto místě je nezbytné připomenout, že podle čl. 10 Ústavy ČR (Ústavní zákon č. 1/1993 Sb.) jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu. Stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. To znamená, že v ČR ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy jsou závazné a mají přednost před vnitrostátními zákony.

Před vymezením závazných pramenů mezinárodního práva dotýkajících se pracovněprávních vztahů je třeba se zmínit o **nezávazné deklaraci**, která není mezinárodní smlouvou, nicméně má pro svou mravní sílu obrovskou váhu (*nepřímý pramen práva*). Jedná se o **Všeobecnou deklaraci lidských práv** přijatou VS OSN v prosinci 1948, nikoliv jako mezinárodní smlouvu, ale jako deklaratorní rezoluci (mravní kodex). Deklarace obsahuje výčet nejvýznamnějších lidských práv včetně práv na úseku vztahů pracovních a sociálních. Tak je tomu např. v těchto článcích:

- čl. 23 - *právo na práci bez jakékoliv diskriminace, právo na svobodnou volbu zaměstnání, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, právo na ochranu proti nezaměstnanosti, nárok na stejný plat za stejnou práci, právo zakládat odborové organizace a přistupovat k nim apod.,*
- čl. 24 - *právo na odpočinek a zotavení, právo na placenou dovolenou apod.,*
- čl. 25 - *právo na životní úroveň schopnou zajistit zdraví a blahobyt občana včetně jeho rodiny, tj. potravu, šatstvo, bydlení, lékařskou péči a nezbytná sociální opatření apod.*

K **závazným pramenům** pracovního práva vydaných ve formě mezinárodních smluv (*přímé prameny práva*) se řadí:

- **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**
- **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech**

Oba byly schváleny Valným shromážděním OSN v roce 1966. Naším státem pak byly ratifikovány a publikovány ve Sbírce zákonů č. 120/1976 Sb.

- **Evropská sociální charta Rady Evropy**

Byla přijata Radou Evropy v roce 1961 s účinností od roku 1965. Publikována byla pod č. 14/2000 Sbírky mezinárodních smluv².

K dalším takovými mezinárodními pramenům práva patří také **úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP)**, které přijímá její vrcholný orgán – Mezinárodní konference práce.

V souvislosti s novelou předchozího zákoníku práce (ZP) č. 155/2000 Sb. je možno se zmínit o *úmluvách*, které byly přetransformovány i do současného zákoníku práce. Byly to zejména:

- **Úmluva MOP č. 26, o způsobech stanovení minimální mzdy**

2

Rada Evropy (anglicky Council of Europe, CoE) je mezivládní organizace sdružující v současné době 47 zemí. Členství je otevřené všem evropským zemím, které akceptují a zaručují právní stát, základní lidská práva a svobodu pro své občany. Československo vstoupilo do Rady Evropy roku 1991 a do konce roku 1992 ratifikovalo 22 mezinárodních smluv, sjednaných v rámci Rady Evropy, včetně většiny smluv lidsko právních. Rada Evropy má od roku svého založení 1949 sídlo ve Štrasburku, stejně jako její nejznámější instituce Evropský soud pro lidská práva.

- *Úmluva MOP č. 29, o nucené nebo povinné práci (publikovaná pod č. 506/1990 Sb.)*
- *Úmluva MOP č. 87, o právu sdružovat se a o ochraně práva odborově se organizovat*
- *Úmluva MOP č. 100, vymezující zásadu stejného odměňování mužů a žen za stejnou práci*
- *Úmluva MOP č. 111, o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání, která byla publikována pod č. 465/1990 Sb.*

III.4 VNITROSTÁTNÍ PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

Obecně vnitrostátní prameny práva rozlišujeme na:

- *prvotní obecně závazné právní předpisy*, kam na úseku pracovního práva řadíme zejména Listinu základních práv a svobod, zákoník práce, občanský zákoník, zákon o zaměstnanosti apod. (viz. dále);
- *podzákoné obecně závazné právní předpisy*, tj. zejména nařízení vlády a prováděcí vyhlášky ministerstev a jiných ústředních správních úřadů.

Mezi prvotní patří zejména :

■ Listina základních práv a svobod (LZPS)

LZPS je spolu s Ústavou ČR (Ústavní zákon č. 1/1993 Sb.) a dalšími ústavními předpisy součástí ústavního pořádku. Schválena byla již Federálním shromážděním tehdejší ČSFR jako Ústavní zákon č. 23/1991 Sb.. Po vzniku České republiky byla opětovně schválena usnesením předsednictva ČNR pod č. 2/1993 Sb..

Z hlediska pracovního práva jsou nejvýznamnější její ustanovení čl. 9, čl. 26 až 30 LZPS.

Čl. 9

odst. 1 - Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.

odst. 2 - Ustanovení odstavce 1 se nevztahuje na:

- práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím jiný trest nahrazující trest odnětí svobody,*
- vojenskou službu nebo jinou službu stanovenou zákonem namísto povinné vojenské služby,*
- službu vyžadovanou na základě zákona v případě živelných pohrom, nehod nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty,*
- jednání uložené zákonem pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých.*

Čl. 26

odst. 1 - Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

odst. 2- Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.

odst.3 - Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje, podmínky stanoví zákon.

odst. 4 - Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.

Čl. 27

odst. 2 - Odborové organizace vznikají nezávislé na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.

odst. 4 - Právo na stávkou je zaručeno za podmínek stanovených zákonem, toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům ozbrojených sborů.

■ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nahradil zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „první zákoník práce“), nabyt účinnosti dnem 1. ledna 2007. Ještě před nabytím účinnosti byl změněn s účinností od 31. prosince 2006 zákonem č. 585/2006 Sb. Tím, bohužel, nebyla novelizační smršť zákoníku práce vyčerpána, naopak v dalších letech nabytá na intenzitě. Tím, a to nejen v pracovním právu, je porušována jedna ze základních zásad právního státu, kterou je právní jistota. K obsahové náplni této významné zásady patří též právo každého se co možno nejsrozumitelněji seznámit s právem. Zákoník práce tuto možnost ovšem citelně popírá, čemuž nasvědčuje rozsáhlý počet jeho novel, kterých je v současné době více jak padesát-

V uvedené souvislosti je možno se zamyslet i nad současnou kvalitou našeho právního řádu. Obecně platí, že každý občan ČR má právo na kvalitní, srozumitelné a čitelné právní předpisy, což v sobě zahrnuje i jejich stabilitu, která patří mezi znaky právního státu. Je ovšem možno konstatovat, že zmíněná stabilita je v reálné praxi poněkud zpochybňována značnou nadprodukcí právních předpisů, což jejich cílovým subjektům zásadně znemožňuje orientaci v právních předpisech a v jejich poznání. Bohužel i zákoník práce intenzitou svých novelizací potvrzuje tento stav.

SYSTEMIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE

Část	Upravuje	§ - §
První	Všeobecná ustanovení	1- 29
Druhá	Pracovní poměr	30 - 73
Třetí	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	74- 77
Čtvrtá	Pracovní doba a doba odpočinku	78- 100
Pátá	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	101 - 108
Šestá	Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu	109 - 150
Sedmá	Náhrady výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce	151 - 190
Osmá	Překážky v práci	191 - 210
Devátá	Dovolená	211 - 223
Desátá	Péče o zaměstnance	224 - 247
Jedenáctá	Náhrada majetkové a nemajetkové újmy	248 - 275

<i>Dvanáctá</i>	<i>Informování, projednání v pracovněprávním vztahu a oprávnění odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci</i>	<i>276 - 299</i>
<i>Třináctá</i>	<i>Společná ustanovení</i>	<i>300 - 363</i>
<i>Čtrnáctá</i>	<i>Přechodná a závěrečná ustanovení</i>	<i>364 - 396</i>

III.5 VZTAH ZÁKONÍKU PRÁCE A OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

V počátečním období rekonstrukce civilního práva bylo v souladu s jeho historickými tradicemi poměrně intenzivně zvažováno, že by připravovaný nový občanský zákoník upravoval celou soukromoprávní právní oblast. Hovořilo se o komplexní úpravě práva občanského, obchodního, rodinného i pracovního v jediném zákoníku. Svou samostatnou právní úpravu však zákoník práce obhájil.

V lednu roku 2014 nabyt účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který se ve svém úvodním ustanovení (§ 1) prezentuje jako univerzální kodex v oblasti soukromého práva. Za této situace samozřejmě zasahuje do celé řady právních předpisů, včetně pracovněprávní problematiky. V některých případech zde pouze potvrzuje dosavadní praxi, jinde zjednodušuje či zásadně mění pracovněprávní pravidla. Současně zavádí i některé zásadní legislativní pojmy s dosahem do pracovněprávních vztahů. Je třeba upozornit i na to, že od ledna 2014 nabyt účinnosti tzv. **změnový zákon č. 303/2013 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva. V jeho **části šedesáté sedmé** jsou vymezeny novelizační ustanovení (45) zákoníku práce.

ZÁSADA SUBSIDIARITY

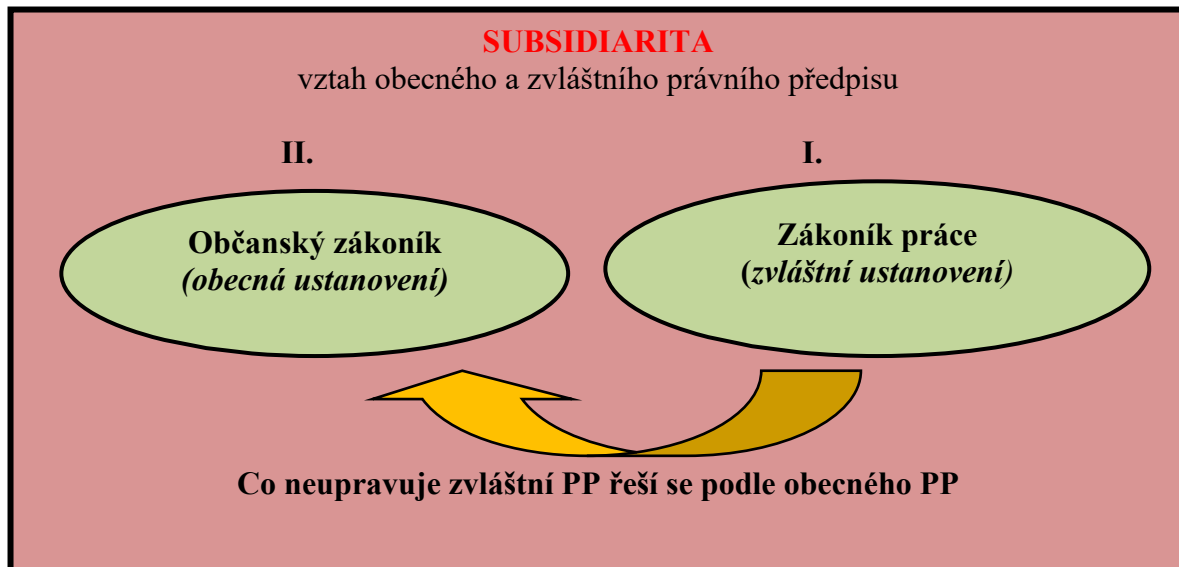
Již Ústavní soud přispěl svým nálezem ke změně dotýkající se předchozí aplikace **delegačního principu** v zákoníku práce. Učinil tak před novelou zákoníku práce k 1. 1. 2012 zrušením tehdejšího znění § 4, který upravoval vzájemný vztah zákoníku práce a občanského zákoníku na základě principu delegace. Podle něj bylo možno použít ustanovení občanského zákoníku pouze pokud na něj zákoník práce přímo odkazoval. Ústavní soud dospěl k závěru, že metoda delegace použitá v tehdejší znění § 4 podpůrné uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. V souvislosti se zrušením tehdy platného § 4 vztah zákoníku práce a občanského zákoníku využíval a i nadále bude využívat principu subsidiarity (podpůrnosti), tj. podpůrného použití občanského zákoníku i na pracovněprávní vztahy.

V souladu s tímto principem se pracovněprávní vztahy nadále řídí zákoníkem práce. Není-li však možno použít zákoník práce, řídí se tyto vztahy občanským zákoníkem, ale vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Občanský zákoník ve svém ustanovení § 2401 výslovně stanoví, že

- *pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru, upravuje jiný zákon (zákoník práce) a*
- *totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce, zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, tzn. výkon závislé práce.*

Je tedy jasné, že i po nabytí účinnosti občanského zákoníku se tento **na pracovněprávní vztahy** použije až tehdy, **jestliže uvedenou problematiku zákoník práce neobsahuje**. V souladu s ustanovením § 4 občanského zákoníku přitom není nutná žádná speciální právní úprava ani žádný zvláštní odkaz na možné použití občanského zákoníku.



PŘEHLED NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH USTANOVENÍ OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU S PŘÍMÝM (SUBSIDIÁRNÍM) DOPADEM NA PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

- § 1 a následující - základní zásady, obecná ustanovení,
- § 15 a následující - osoby (fyzické a právnické), právní osobnost (dříve označené jako způsobilost k právním úkonům),
- § 23 a následující - fyzické osoby, osobnost člověka,
- § 118 až § 435 - právnické osoby,
- § 545 a následující - právní skutečnosti - právní jednání (dosud právní úkony)
- § 574 a následující - neplatnost právních jednání,
- § 589 a následující - relativní neúčinnost,
- § 605 a následující - počítání času,
- § 609 a následující - promlčení,
- § 629 a následující - promlčecí lhůty,
- § 654 - prekluze,
- § 2045 - dohoda o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů,
- § 2048 - smluvní pokuta,
- § 2401 - pracovní poměr,
- § 2075 a § 2016 - odborová organizace

DALŠÍ VÝZNAMNÉ VNITROSTÁTNÍ PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

K dalším významným pramenům pracovního práva patří zejména tyto

Prvotní normativní akty

- **Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů**, (úplné znění zákona č. 25/2007 Sb.) upravuje kolektivní vyjednávání mezi příslušnými odborovými organizacemi a zaměstnavateli za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Upravuje náležitosti kolektivní smlouvy a postup při uzavírání kolektivních smluv, kolektivní spory, stávkou ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy aj.
- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů** – upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti, rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, činnost úřadů práce a jejich působnost, posuzování zdravotního stavu fyzických osob a součinnost zdravotnických zařízení při posuzování jejich zdravotního stavu, právo na zaměstnání.
- **Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů**.
- **Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů**.
- **Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších právních předpisů**.
- **Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších právních předpisů**, který upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, dále práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.
- **Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)**
- **Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů**, kterým se upravují další požadavky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a také zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.
- **Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů**, který upravuje nemocenské pojištění pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství, ošetřování člena rodiny nebo péči o něj a organizaci a provádění pojištění. Prováděním pojištění se rozumí též posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění.
- **Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů**, který zaručuje právo na sociální zabezpečení všem občanům. Dávky sociálního zabezpečení jsou poskytovány státem a nepodléhají zdanění. Právo na dávky sociálního zabezpečení nezaniká uplynutím času.

Podzákonné normativní akty

- Nařízení vlády č. 309/2006 Sb., o dalších požadavcích v BOZP v pracovněprávních vztazích.
- Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. (změněno nařízením vlády č. 381/2010 Sb. – dvě platové stupnice pedagogických pracovníků)
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., (změněno NV č. 273/2018 Sb.) o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci.
- Nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na BOZP na staveništích.
- Nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí a o stanovení částky, nad kterou je mzda postížitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách).
- Vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatečné dovolené.
- Nařízení vlády č. 366/2007 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě a o úpravě nákladů na výživu pozůstalých (úprava náhrady).
- Vyhláška č. 333/2018 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

Interní normativní akty

Kolektivní smlouva je

- **podniková**, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,
- **vyššího stupně**, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

Podniková kolektivní smlouva nesmí upravovat práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, jinak je v této části neplatná.

Postup při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řešení sporů mezi **smluvními stranami**, upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

- ▶ Za zaměstnance ji smí uzavřít pouze odborová organizace.
- ▶ Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, **musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi;**
- ▶ V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.
- ▶ Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.
- ▶ Odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.
- ▶ Může být uzavřena **na dobu určitou nebo na dobu neurčitou**. Je-li uplynutí doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu je možné písemně **vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti**. Výpovědní doba činí **nejméně 6 měsíců** a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně. Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

Dále pro kolektivní smlouvu od počátku roku 2014 platí, že

- ji není možné nahradit jinou smlouvou,
- není možné se domáhat ani její relativní neúčinnosti,
- není možné ji zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran; sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou smlouvy uzavírané mezi organizacemi zaměstnavatelů a odborovými svazy. **Mají vyšší právní sílu (závaznost) vůči podnikovým kolektivním smlouvám.** Jinak řečeno, jsou jim nadřazeny a podnikové kolektivní smlouvy se od nich **zpravidla nesmějí odchylovat**. Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou tak **automaticky závazné:**

- a) pro zaměstnavatele, kteří **jsou členy organizace zaměstnavatelů (i kolektivními), a to bez ohledu na skutečnost, zda u nich působí nebo nepůsobí odborová organizace** (např. platí pro všechny členy a kolektivní členy Svazu zaměstnavatelů),

- b) v případech, kdy **došlo sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí (dále MPSV) k jejich rozšíření na celé průmyslové obory, pak i pro zaměstnavatele, působící v těchto oborech**, a to opět i tehdy, když u nich žádná odborová organizace nepůsobí.

V posledních letech k takovému rozšíření došlo u následujících oborů:

- stavebnictví,
- pozemní doprava,
- dřevozpracující průmysl,
- textilní průmysl (včetně oděvního a kožedělného),
- sklářský průmysl (včetně keramiky, bižuterie a porcelánu).

Kolektivní smlouvy stanoví určité mantinely, v nichž se zaměstnavatel může pohybovat. Zpravidla stanoví vyšší příplatky za práci přesčas, ve svátek, apod.. Stanoví též další práva, např. týden dovolené navíc. Tím mohou mít tyto smlouvy velmi razantní vliv na nárůst nákladů zaměstnavatele. K úplnosti je třeba dodat, že existují ze zákona i případy, kdy se rozšířená kolektivní smlouva vyššího stupně na zaměstnavatele nevztahuje. Je tomu tak například u zaměstnavatele zaměstnávajícího méně než 20 zaměstnanců.

Je věcí každého zaměstnavatele se přesvědčit,

- zda není členem organizace zaměstnavatelů, která kolektivní smlouvu vyššího typu uzavřela nebo
- zda na obor, v němž vykonává svou činnost, nebyla kolektivní smlouva vyššího stupně rozšířena prostřednictvím sdělení MPSV.

Učinit by tak měl zejména proto, že příslušný oblastní inspektorát práce bude nepochybně při kontrole na pracovišti provádět též kontrolu dodržování kolektivních smluv vyššího typu.

Pro úplnost je třeba dodat, že v případě, kdy závaznost kolektivní smlouvy vyššího typu pro zaměstnavatele vznikla v důsledku jeho členství v organizaci zaměstnavatelů, **je možno z organizace vystoupit. To ovšem nemá účinek na další vázanost vyšší kolektivní smlouvou, pokud současně s členstvím nezanikla i tato smlouva.** Závaznost by skončila teprve přijetím nové kolektivní smlouvy vyššího typu. Pokud byla kolektivní smlouva rozšířena na příslušný průmyslový obor zmiňovanou formou sdělení MPSV, nemůže se zaměstnavatel, působící v tomto oboru, vůbec ze závazku vyvázat, když jde o pravidla platná pro daný obor.

• Vnitřní předpis (VP) § 305

Za situace, kdy je zákoník práce koncipován na principu „co není zakázáno je povoleno“, nabyly vnitřní předpisy zaměstnavatelů značný význam jako interní prameny práva na jednotlivých pracovištích. Zaměstnavatel je **může vydat ke stanovení mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec.**

VP stanoví pro vydávání VP zejména tato zákonná kritéria:

- **musí být bezvýjimečně vydán v písemné podobě,**
- **pod hrozbou úplné nebo částečné neplatnosti v dotčené části nesmí být vydán se zpětnou účinností nebo v rozporu s právními předpisy,**
- **vydává se zpravidla na dobu určitou (nejde-li o pracovní řád), nejméně však na 1 rok, přičemž na kratší dobu může být vydán pokud se týká odměňování,**
- **nabývá účinnosti a stává se tak závazný pro všechny zaměstnance i zaměstnavatele dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem vyhlášení,**
- **zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s vydáním, změnou nebo**

Od roku 2014 (1.1.2014) ustanovení § 305 odstavec 1 zákoníku práce stanoví, že

- a) Zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon.
- b) Na druhé straně se zakazuje, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem.

Příčemž pokud by se zaměstnavatel odchýlil od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.

Mezi typické vnitřní předpisy patří **pracovní řád, mzdový předpis, prémiový řád**, apod.

Vzor - VNITŘNÍ PŘEDPIS

Zaměstnavatel
se sídlem v
vydává podle § 305 zákoníku práce tento

VNITŘNÍ PŘEDPIS

kterým se upravují níže uvedené pracovněprávní nároky zaměstnanců

I.

Rozsah platnosti

1. Tento vnitřní předpis se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru.
2. Nevztahuje se na zaměstnance, vykonávající práce na základě dohod mimo pracovní poměr.

II.

Odstupné

1. Zaměstnancům, kterým končí poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až c), nebo dohodou z týchž důvodů, může být zvýšeno odstupné, a to až na šestinásobek průměrného výdělku. Konkrétní výše zvýšeného odstupného se stanoví s ohledem na dosahované pracovní výsledky příslušného zaměstnance a počet let odpracovaných v organizaci.
2. Zaměstnancům, kteří končí pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. e), tj. ze zdravotních důvodů, nebo dohodou z týchž důvodů, náleží odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku.

III. **Dovolená na zotavenou**

Základní výměra dovolené se prodlužuje o jeden týden u všech zaměstnanců.

IV. **Překážky v práci**

- 1. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne za celou dobu vyšetření zaměstnance i v případě, že bylo provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení.*
- 2. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne 1x měsíčně ženě, pečující o dítě do 6-ti let věku.*
- 3. Pracovní volno s náhradou mzdy na jeden den se poskytne manželu k účasti při porodu manželky (družky).*
- 4. Pracovní volno s náhradou mzdy při vlastní svatbě se poskytne zaměstnanci na dva dny.*

V. **Účinnost**

Tento vnitřní předpis nabývá účinnosti dne 1. ledna 2014.

V

.....
Podpis oprávněné osoby u zaměstnavatele

• Pracovní řád (PŘ) § 306

Jedná se o zvláštní druh VP, jehož smyslem je, aby blíže rozvedl v souladu s právními předpisy ustanovení ZP, a to podle podmínek na konkrétním pracovišti. Jedná se o jednostranné právní jednání zaměstnavatele. Měl by především **v podrobnostech rozvést** pravomoci a kompetence příslušných vedoucích zaměstnanců a jejich postup při rozhodování v pracovněprávních záležitostech. Nemůže obsahovat mzdová nebo platová a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Nesmí zakládat další povinnosti zaměstnanců nad rámec zákoníku práce

Povinně musí být vydávány zaměstnavateli z tzv. nepodnikatelské sféry. Ty ZP vymezuje ve svém § 303 odst. 1. U ostatních subjektů záleží na jejich vůli, zda PŘ vydají či nevydají. Nicméně je nutno doplnit, že pokud u zaměstnavatele, ať už z podnikatelské nebo nepodnikatelské (státní) sféry působí **odborová organizace**, může tento vydat nebo změnit PŘ jen s jejím písemným souhlasem, a to dokonce pod hrozbou neplatnosti.

PŘ může být vydán jako **celek** nebo může mít více průběžně vydávaných **částí**. Sám o sobě nemusí ani nést označení pracovní řád, když je vždy rozhodující obsah aktu a nikoli jeho název. Je třeba ho důsledně odlišovat od kolektivní smlouvy a VP, které jsou určeny k úpravě pracovněprávních a mzdových nároků zaměstnanců. Z podstaty věci vyplývá, že se vydává v písemné formě.

Jediné **přímé zákonné zmocnění** k vydání PŘ má Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které po dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí vydává vyhláškou PŘ pro zaměstnance škol a školských zařízení zřizovaných vydávajícím ministerstvem, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí.

Ostatní prameny

Výčet pramenů pracovního práva je možno doplnit i o další normativní akty s dopadem v oblasti pracovního práva. Jsou jimi např. ty **části technických norem**, které se dotýkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

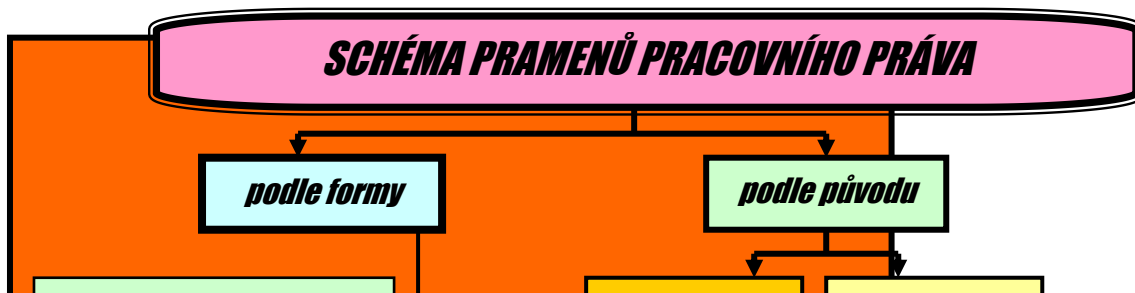
Zmínit je možno i **nálezy Ústavního soudu**, které sice netvoří právo, ale mohou zrušit zákony nebo jejich jednotlivá ustanovení, jsou-li v rozporu s ústavním zákonem nebo mezinárodní smlouvou podle čl. 10 Ústavy ČR.

Často se za pramen pracovního práva považují i tzv. **dobré mravy** (viz. též výše významné občanskoprávní pojmy), které sice rozhodně nepatří k právním normám, nicméně jako normy morální musí být aplikovány, pokud to přikazuje právní předpis. Jsou-li tedy dobré mravy vyžadovány právní předpisem (pramenem práva), pouze tehdy získávají normativní sílu.

Příklady

„Za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním **proti dobrým mravům**“.(§ 261 odst. 1 ZP)

„Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním **proti dobrým mravům**“.(§ 265ZP)





VZTAH ZÁKONÍKU PRÁCE A ZVLÁŠTNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Prameny pracovního práva jsou dále zvláštní právní předpisy, které upravují pracovněprávní vztahy určitých profesí. Vztah zákoníku práce a těchto zvláštních předpisů je **vztahem**

obecným (ZP) a zvláštním, přičemž přednost před obecnou právní úpravou pracovně-právních vztahů provedenou ZP mají vždy tyto zvláštní právní předpisy (*princip subsidiarity*).

Takovými zvláštními právními předpisy jsou např.:

- **úředníci územně samosprávných celků**
 - Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů,
 - Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích, ve znění pozdějších právních předpisů,
 - Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů,
 - Zákon č. 312/2002Sb., o úřednících územně samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů.

- **státní zaměstnanci ve služebním poměru**
 - Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

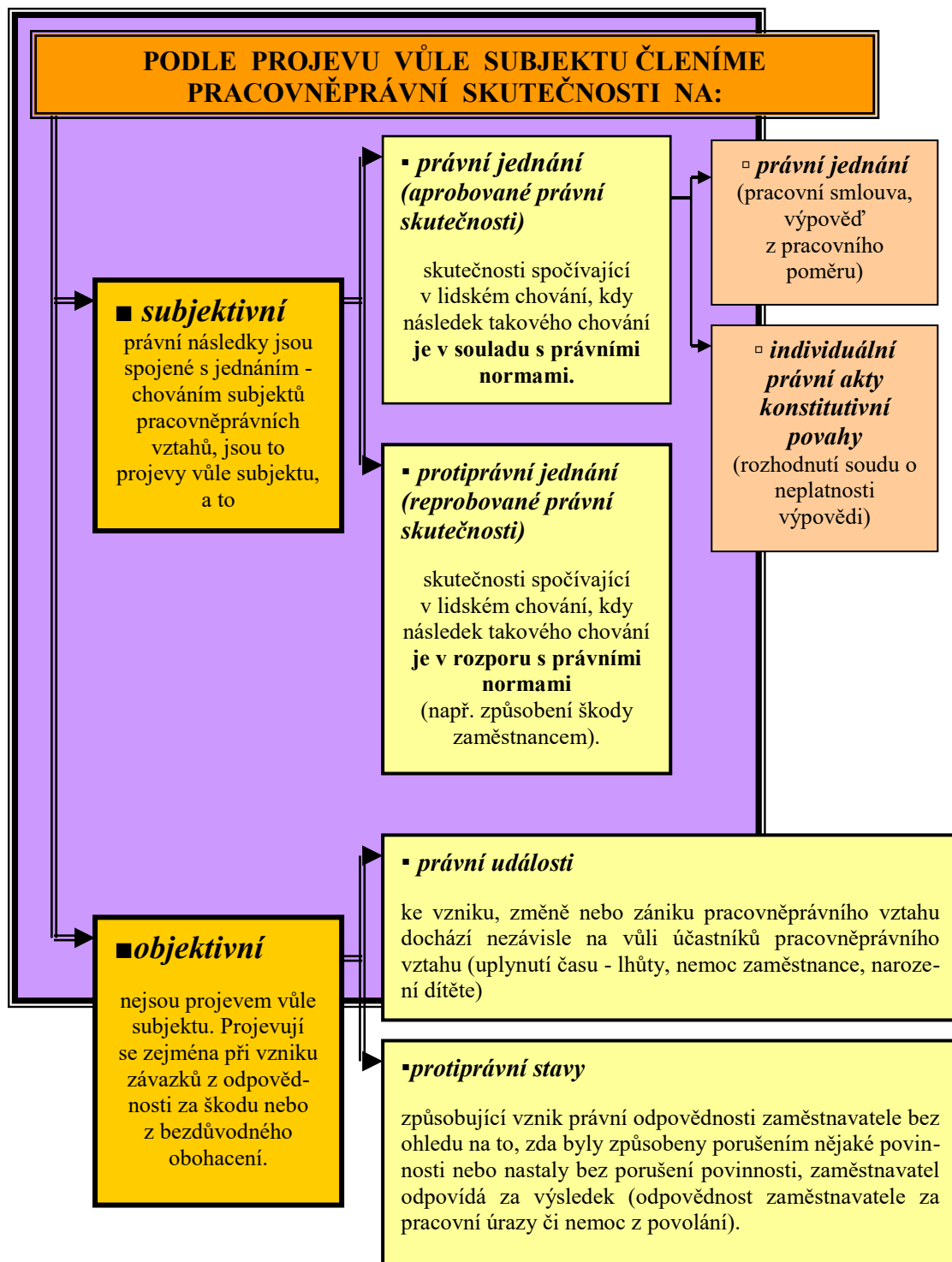
- **pedagogičtí pracovníci:**
 - Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů,
 - Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
 - Vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí.

- **akademičtí pracovníci:**
 - Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (zákon o vysokých školách)

IV. PRACOVNĚPRÁVNÍ SKUTEČNOSTI

Pracovněprávní vztahy, práva a povinnosti (závazky) v pracovněprávních vztazích vznikají, udržují se, mění nebo zanikají na základě skutečností, s nimiž zákon (právní řád) takový

právní následek spojuje, jestliže k nim došlo při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s výkonem závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Takové skutečnosti nazýváme **pracovněprávní skutečnosti**.



IV.1 PRÁVNÍ JEDNÁNÍ

Právní jednání jsou nejtypičtěji subjektivními právními skutečnostmi. Jedná se o ty právní skutečnosti, které spočívají v určitém lidském chování, a to v chování *vědomém a volném, které objektivní právo schvaluje*.

Zákoník práce nemá vlastní úpravu pojmu právní jednání. Subsidiárně je proto třeba odkázat na obecnou úpravu obsaženou v občanském zákoníku. Při úpravě projevů vůle vyvolávajících právní následky v těchto projevech chtěné a právem reprobované, občanský zákoník **opouští předchozí pojetí právního úkonu**, který byl do našeho právního řádu zaveden v r. 1950 občanským zákoníkem č. 141/1950 Sb. Současná úprava se tedy vrátila k tradičnímu českému právnímu pojmosloví a v rámci toho také k pojmu „**právní jednání**“. Zároveň se změnila i koncepce úpravy, a to v tom směru, že osnova (oproti § 34 předchozího zákoníku) **nedefinuje pojem právního jednání (úkon)**.

Předmětný § 34 dříve zněl
„Právní úkon je projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které předpisy občanského práva s takovým projevem spojují“.

Platný občanský zákoník pouze stanoví, **jaké má právní jednání právní následky**.

§ 545 Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.

§ 546 Právně lze jednat konáním nebo opomenutím; může se tak stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co jednající osoba chtěla projevit.

§ 547 Právní jednání musí obsahem a účelem odpovídat dobrým mravům i zákonu.

Občanský zákoník tak nově sleduje tu koncepci, že *tam, kde není určitost a srozumitelnost projevu vůle, kde není vážná vůle, není vůle vůbec, a nemůže být tedy ani relevantně projevena, v takovém případě nemůže právní jednání existovat (jednání není právně relevantní)*.

V souladu s citovaným § 545 občanského zákoníku tak má právní jednání širší následky,

- zejména ty právní následky, které jsou v něm vyjádřeny,
- a též ty právní následky, které plynou ze
 - zákona,
 - dobrých mravů (rozb. viz. výše),
 - zvyklostí³ a
 - zavedené praxe stran.

Jedná se např. o následek tohoto jednání, který vyplývá ze **zvyklostí** a může být druhou smluvní stranou vynucen. A to i tehdy, nebyla-li určitá povinnost v právním jednání (např. ve smlouvě nebo dohodě) sjednána.

³**Zvyklostí** se rozumí určitá skutečnost, která je natolik dlouhodobě a pravidelně zachovávána v právním styku, že je spravedlivé očekávat její dodržení obecně i v případech, kdy se na ni smluvní strany výslovně neodvolávají, případně ji neznají.

Z hlediska pracovněprávního jednání bude důležitá i praxe, zavedené zvyklosti a dobré mravy.

Příklady

- *Zaměstnanec bude pracovat podle dohody se zaměstnavatelem doma. Ze zavedené praxe stran nebo zvyklostí může vyplývat, že k této práci, např. mzdové účetní, bude používat svoje pracovní prostředky, např. počítač, bez jejichž použití se specifická práce neobejde, i když to nebude v pracovní smlouvě nebo v dohodě sjednáno. V tomto případě by se uplatnilo právo „zvyklosti“ nebo „zavedené praxe“, že zaměstnavatel poskytne určité náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce.*
- *V dohodě o pracovní činnosti souhlasí zaměstnanec s vysíláním na pracovní cesty. V obsahu dohody (právního jednání) však není uveden nárok zaměstnance na poskytování cestovních náhrad. I když zákoník práce v § 155 stanoví, že cestovní náhrady je možné tomuto zaměstnanci poskytnout pouze v případě, že bylo sjednáno toto právo a místo pravidelného pracoviště, nelze říci, že takový nárok není právním následkem vyplývajícím ze zákoníku práce nebo ze zvyklostí. V § 152 zákoníku práce je totiž uvedeno, že cestovní náhrady zaměstnanci vzniknou při pracovní cestě. Jinak by se mohlo jednat o bezdůvodné obohacení na straně zaměstnavatele.*

V zájmu nekonfliktnosti by bylo rozumné, aby si smluvní strany výše uvedené náhrady sjednaly přímo v konkrétní dohodě.

NÁLEŽITOSTI PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

U právních jednání je třeba rozlišovat náležitosti, které jsou nezbytné pro

- ❖ vznik právního jednání (tedy aby např. smlouva jako taková vůbec vznikla),
- ❖ platnost právního jednání.

Náležitosti nezbytné pro vznik právního jednání

Základním předpokladem vzniku právního jednání je, aby šlo:

- *o vůli jednajících osoby,*
- *vůle byla projevena vážně, srozumitelně a určitě.*

Náležitosti nezbytné pro platnost právního jednání

Pro platnost právního jednání je třeba, aby:

- *jej učinila osoba svéprávná,*
- *bylo učiněno v požadované formě,*
- *vůle musí být svobodná a prosta omylu,*
- *předmět právního jednání musí být možný a dovolený.*

Všechny tyto náležitosti tedy musí být dodrženy, aby jednání (smlouva) bylo platné (**právně relevantní**).

Druhy pracovněprávních jednání

Právní jednání se v teorii i praxi člení podle řady kritérií, např. podle subjektů právních jednání, jejich formy či obsahu. Nejčastěji právní jednání členíme např. podle:

- **četnosti subjektů na**
 - jednostranné (*výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, plná moc k zastoupení*),
 - dvoustranné (*pracovní smlouvy, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*),
 - vícestranné (*kolektivní dohoda o hmotné odpovědnosti*),
- **způsobu vzniku na**
 - formální (*pracovní smlouvy*),
 - neformální (*dříve dohoda o provedení práce*),
- **okruhu adresátů na**
 - adresné (*uzavření smlouvy s konkrétním zaměstnancem*),
 - neadresné (*vyhlášení výběrového řízení na pracovní místo*),
- **úplaty na**
 - úplatné v penězích (*mzda, plat, cestovní náhrady, stravné*),
 - úplatné v jiných hodnotách (*naturální plnění jako součást mzdy*),
 - bezúplatné (*náhradní volno*),
- **existence subjektů na**
 - úkony mezi existujícími subjekty pracovněprávních vztahů (*výkon práce zaměstnancem a odměna za práci od zaměstnavatele*),
 - úkony v důsledku smrti (*odškodnění pozůstalých po zaměstnanci*).

Novelizace zákoníku práce platná od 1. 1. 2014 (§ 18, § 19) stanoví, že

- ❖ *Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpriznivější.*
- ❖ *Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.*
- ❖ *Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.*
- ❖ *Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.*“

FORMA PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

Od roku 2014 se v pracovněprávních vztazích v případě neplatnosti právního jednání pro nedodržení formy vychází zejména z ustanovení **§ 582 občanského zákoníku**.

§ 582

(1) Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí. Zahrnuje-li projev vůle současně více právních jednání, nepůsobí nedostatek formy vyžadované pro některé z nich sám o sobě neplatnost ostatních.

(2) Není-li dodržena forma právního jednání ujednaná stranami, lze neplatnost namítnout, jen nebylo-li již plněno. To platí i tehdy, vyžadují-li formu určitého právního jednání ustanovení části čtvrté tohoto zákona.

Zákoník práce pak obsahuje novelizovaný § 20, který stanoví, že

„jestliže právní jednání nebylo učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a již bylo započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah“.

Novela zákoníku práce z roku 2012, kde bylo toto ustanovení upraveno, **vycházela z přednosti písemné formy právního jednání před formou ústní**. Důvodem k úpravě bylo odhalování nelegálního zaměstnávání.

Zákoník práce sice opět stanoví (§ 34 odst.2), že **pracovní smlouva musí být uzavřena písemně**, nicméně v souladu s výše uvedeným si smluvní strany budou moci **nedostatek písemné formy dodatečně odstranit s právními účinky od jeho počátku. Pokud tedy byla pracovní smlouva dohodnuta jen ústně a bylo započato s plněním, nemůže se zaměstnanec dovolat její neplatnosti.**

Příklad

Zaměstnanec začal pracovat podle ústní dohody o pracovní činnosti. Později si to rozmyslel a s odkazem „jen“ na ústní ujednání dohodu předčasně ukončil. Jedná se o protiprávní jednání, neboť neplatnost dohody pro absenci písemné formy nemohl namítnout z toho důvodu, že již bylo započato s plněním.

Novela zákoníku práce dále ovšem stanoví případy **neplatnosti právních jednání**, pokud nejsou učiněny v písemné formě (viz. **...musí být v písemné formě, jinak se k němu nepřihlíží**). Jedná se zejména o

- **§ 50 výpověď (oboustranně, daná zaměstnancem i zaměstnavatelem),**
- **§ 60 okamžité zrušení pracovního poměru,**
- **§ 66 zrušení pracovního poměru ve zkušební době,**
- **§ 77 výpověď dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.**

Takové právní jednání by bylo právně bezvýznamné, tedy nemá právní důsledky, neexistuje.

Zde je třeba rovněž v předstihu upozornit i na specifickou změnu, která nastává, když **zaměstnanec nenastoupí do práce ve sjednaný den**, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce. Zůstává zde v platnosti, že zaměstnavatel může od pracovní smlouvy **odstoupit**. Nově je ovšem nutná **písemná forma odstoupení**, jinak se k němu nepřihlíží.

K platnosti právního jednání za zaměstnavatele učiněného v písemné formě se podle občanského zákoníku vyžaduje podpis jednajícího. Písemná forma je zachována i při právním jednání, které je učiněno elektronicky nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby. Byl-li záznam pořízen při provozu závodu a dovolá-li si jej druhá strana k svému prospěchu, má se za to, že záznam je spolehlivý.

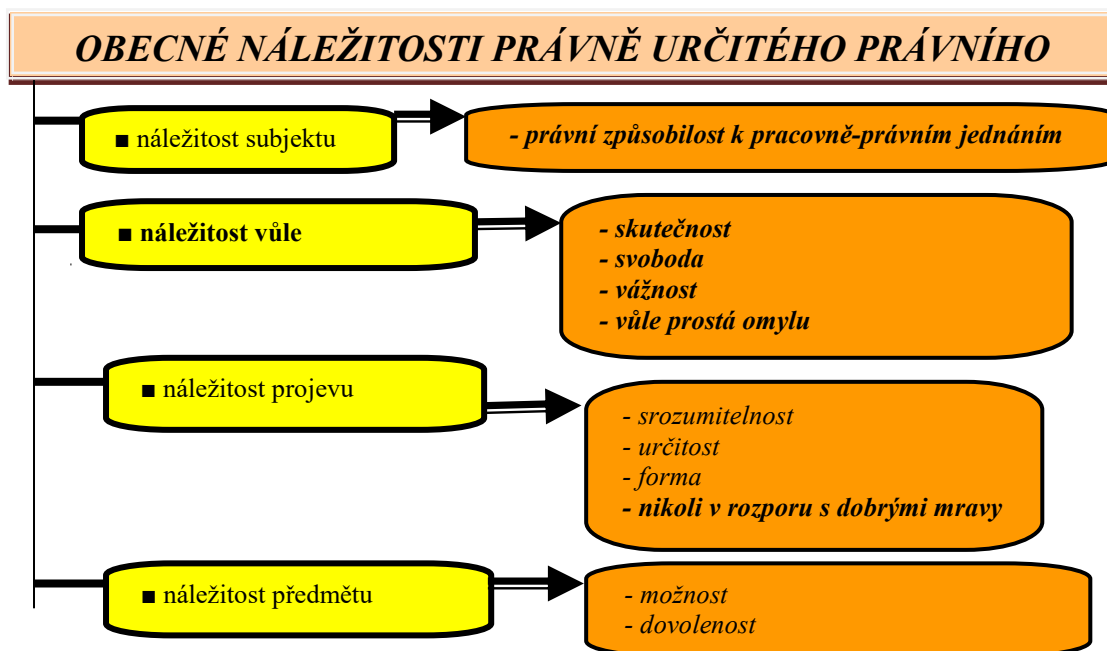
ZASTŘENÉ JEDNÁNÍ - ZASTŘENÝ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH

Zákoník práce **definuje závislou práci v paragrafu 2**. Jestliže pracuje občan v závislé práci, musí to být na základě uzavřené pracovní smlouvy nebo sjednané dohody o provedení práce či pracovní činnosti.

Nový občanský zákoník přesně definuje také **zastřené právní jednání** v § 555. Zde je uvedeno, že

„jestliže má být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy“.

Pokud tedy bude nějaká osoba vykonávat pro zaměstnavatele činnost vykazující znaky podnikání (tzv. švarcsystém), měla by ji vykonávat na základě obchodní smlouvy (smlouva o dílo apod.). V opačném případě se jedná o závislou činnost. Ta se **posoudí jako zastřené právní jednání se všemi právními důsledky, tj. pokuta oběma smluvním stranám, doměření daně z příjmů, sociálního a zdravotního pojištění**.

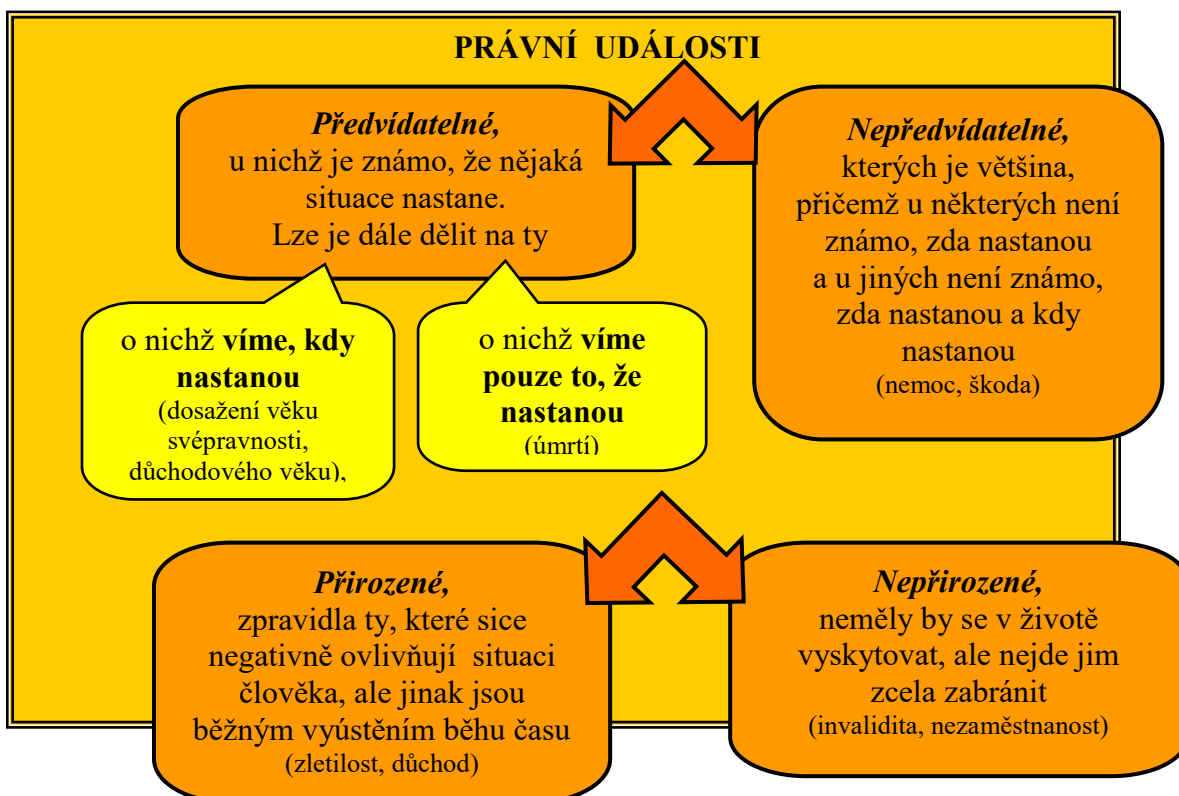


IV.2 PRÁVNÍ UDÁLOSTI

Významnou **právní skutečností** je **právní událost**. Zde dochází ke vzniku, změně nebo zániku pracovněprávního vztahu **nezávisle na vůli účastníků** pracovněprávního vztahu, např. smrt zaměstnance, narození dítěte, ale i uplynutí lhůty nebo doby.

Právní události možno členit na

- a) ▪ *předvídatelné*
 - *nepředvídatelné*
- b) ▪ *přirozené*
 - *nepřirozené*



IV.3 ČAS A LHŮTY JAKO PRÁVNÍ UDÁLOSTI V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

V občanskoprávních a potažmo i v pracovněprávních vztazích patří k základním právním událostem čas. Počítání času, posuzování lhůt a dob má nepochybně význam pro vznik nebo zánik práv a nároků v pracovněprávních vztazích. Jejich znalost může předejít řadě konfliktních situací. Naopak podcenění nebo přehlédnutí časových lhůt má mnohdy negativní důsledky jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance.

ZÁKLADNÍ PODOBY ČASU

- **jako pevně stanovený časový okamžik** (datum, den, hod., min) – **čas určitý**, přičemž míra určitosti může být
 - > jednoznačně určitá (např. 1. 1. 2020, zítra do 15:00 hodin)
 - > relativně určitá (bez zbytečného odkladu, neprodleně)
 - > neurčitá (dlužník splní dle svého uvážení)
- **dovršení určitého času** (dosažení zletilosti)
- **jako čas plynoucí** (doba, lhůta)

Až na výjimky občanský zákoník poměrně důsledně rozlišuje lhůty a doby. Před přijetím nového občanského kodexu se tyto pojmy používaly poměrně libovolně.

■ *Lhůtou se rozumí časový úsek stanovený k uplatnění práva u druhé strany, popř. u jiné osoby, anebo u soudu nebo jiného příslušného orgánu.*

Nově je např. striktně používán pojem **promlčecí lhůta**.

■ *Dobou se rozumí časový úsek, jehož uplynutím zaniká právo nebo povinnost bez dalšího, aniž je potřeba pro vyvolání tohoto právního následku zvláště projevit vůli.*

Typickým příkladem je **výpovědní doba** či **záruční doba**.

Důsledek rozlišení lhůty a doby v případě počítání času.

Pokud připadne poslední den

- **lhůty** na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty pracovní den nejbližší následující,
- **doby** na sobotu, neděli nebo svátek, zůstává tento den posledním dnem sjednané doby.

Pro počítání času a běh lhůt je určující právní jednání. Podle § 545 občanského zákoníku právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.

Občanský zákoník současně stanoví, kdy je právní jednání neplatné a kdy se k němu nepřihlíží. To má odraz v pracovněprávních vztazích zejména při posuzování platnosti skončení pracovního poměru v důsledku uplynutí lhůty. Pokud by byl pracovní poměr ukončen ústně, např. ústní zrušení ve zkušební době nebo ústní výpověď z pracovního poměru, hodnotil by se tento postup jako „právní jednání, k němuž se nepřihlíží.“ Právní důsledky tohoto jednání nenastaly.

Při posuzování neplatnosti právního jednání (např. námitky proti důvodu výpovědi) se musí postupovat podle § 72 ZP. Návrh musí být uplatněn u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Lhůta je časový úsek, který je určen počátkem a koncem (např. pracovní poměr na dobu určitou je v pracovní smlouvě sjednán jednak svým počátkem, tak koncem, tj. dnem skončení pracovního poměru). Lhůty lze mimo jiné dělit i na:

a) lhůty na vůli účastníků (doby trvání pracovního poměru na dobu určitou)

b) lhůty stanovené zákonem – v průběhu jejich trvání je zpravidla nezbytné uplatnit nějaký nárok. Jestliže nárok v zákonné lhůtě uplatněn nebyl, pak se promlčuje nebo zaniká.

V takovém případě se jedná o lhůtu **promlčecí nebo prekluzivní**.

IV.4 PREKLUZIVNÍ A PROMLČECÍ LHŮTY

PREKLUZE

Obecně při promlčení musí účastník před soudem uplatnit námitku promlčení, aby byl úspěšný ve sporu. Při prekluzi (zániku práva uplynutím stanovené doby) soud sám přihlíží k uplynutí stanovené doby z úřední povinnosti a právo v důsledku prekluze nepřiznává.

V pracovněprávních vztazích se použije přímo zákoník práce a nikoliv občanský zákoník. V ustanovení svého § 330 zákoník práce taxativním výčtem vymezuje 8 jednání, které podléhají prekluzi a k jejich uplatnění musí dojít ve stanovené lhůtě.

Jedná se o:

- návrh na určení, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou (§ 39 odst. 5 ZP – **do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby**),
- podání výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem nebo zrušení pracovního poměru z důvodů porušení pracovních povinností (§ 58 ZP – **do dvou měsíců ode dne, kdy se o tomto porušení dověděl**),
- okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem (§ 59 ZP – **do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodech k okamžitému zrušení dověděl**),
- neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou (§ 72 ZP – **do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním**),
- odpovědnost zaměstnavatele za škodu na vnesených nebo odložených věcech v zaměstnání (§ 267 odst. 2 ZP a § 268 odstavec 3 ZP – zaměstnanec musí ohlásit tuto škodu zaměstnavateli **do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl**),
- nesouhlas zaměstnance s obsahem pracovního posudku (§ 315 ZP – zaměstnanec musí uplatnit právo na opravu posudku u soudu **do tří měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl**),
- podání výpovědi zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 339a ZP – **do dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností**).

Vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně

určené nebo omylem vyplacené, a to **do 3 let ode dne jejich výplaty**. Doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. To platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.

PROMLČENÍ

Mezi nejdůležitější lhůty podle občanského zákoníku, které jsou uplatňovány v pracovněprávních vztazích, patří promlčecí lhůta. Právo upravené v pracovněprávních vztazích se promlčí, jestliže nebylo vykonáno v době stanovené v občanském zákoníku.

Promlčecí doba je **tříletá a běží ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé**. K promlčení soud přihledne, jen uplatní-li tuto námitku dlužník nebo smluvní strana, proti níž návrh směřuje (např. zaměstnavatel). Pak nelze právo uplatňující smluvní straně přiznat. Nárok sice bude dále trvat, ale stane se prostřednictvím soudu nevymahatelným. Po dobu soudního uplatnění promlčecí doba neběží. Námitky promlčení vůči účastníkovi sporu mimo soudní řízení nemají žádné právní důsledky.

Občanský zákoník stanoví v § 629 promlčecí lhůtu tříletou. Zaměstnavatel a zaměstnanec si však **mohou ujednat kratší nebo delší promlčecí lhůtu počítanou ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé**, než jakou stanoví zákon. Tato lhůta musí však být nejméně v trvání jednoho roku a nejdéle v trvání patnácti let.

Promlčení náhrady škody

Zvláštní právní úprava platí pro promlčecí lhůtu k uplatnění práv na náhradu škody nebo jiné újmy. Tato práva se **promlčí nejpozději za deset let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla**. Bude-li škoda nebo újma způsobena **úmyslně, právo se promlčí za patnáct let**. Uvedené lhůty se však neuplatní u újmy na životě nebo zdraví. Nepoužijí se např. při náhradě škody způsobené na zdraví zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, kdy bude platit všeobecná tříletá promlčecí lhůta.

Desetiletá, případně patnáctiletá promlčecí lhůta se však uplatní při posuzování nároků na náhradu škody, např. na odložených věcech při výkonu zaměstnání, poškození majetku zaměstnavatele apod. (§ 636 o. z.).

Promlčecí lhůta při pracovním úrazu

Příkladem z nové právní úpravy mohou být práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo z jiné škody na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých, která se nepromlčují. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují (§ 389 ZP).

Příklad:

Zaměstnanec měl pracovní úraz v roce 2009 a o výši škody představující náhradu za ztrátu na výdělků v důsledku pracovního úrazu se dozvěděl v roce 2009 o několik měsíců později po úrazu. Nárok měl tedy uplatňovat do tří let, kdy se dozvěděl o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá. To však neučinil a nyní chce škodu uplatňovat zpětně.

Samotný institut náhrady se nepromlčuje (námitka promlčení se nepřipouští), ale promlčují se jednotlivé náhrady (částky), pro jejichž uplatnění platí tříletá doba. Náhradu může v současnosti uplatňovat, ale jen za období tři let, tedy od roku 2013 do roku 2015. Náhradu za roky 2009 až 2012, kdy mu rovněž vznikla ztráta na výdělků, uplatňovat nemůže. Přesněji řečeno, možnost k uplatnění nároku existuje, ovšem zaměstnavatel by mohl uplatnit námitku promlčení, ke které by soud přihlédl a návrh by z tohoto důvodu zamítl.

Počítání času

Cílem stanovení lhůt k uplatnění práva je v první řadě potřeba nastolení právní jistoty ve vztazích mezi účastníky právních vztahů. Dokazování sporných skutečností po uplynutí delší doby je totiž obvykle spojeno s obtížemi a je příčinou složitých soudních sporů. Nebezpečí zmeškání lhůty vede účastníky příslušných právních vztahů ke včasnému uplatnění jejich práv.

Zákoník práce, až na výjimky, sám o sobě neobsahuje úpravu počítání času. Pro **počítání lhůt** v pracovněprávních vztazích proto platí subsidiárně právní úprava obsažená v občanském zákoníku (§ 122). Ta má kogentní (neměnný – nelze je změnit dohodou účastníků) charakter. Lhůty jsou zde určovány podle dnů, týdnů, měsíců nebo let. S kratší lhůtou, než je den, není uvažováno.

Platí, že:

- *lhůta určená počtem dnů počíná dnem, který následuje po události, jež je rozhodující pro její počátek,*
- *konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec lhůty na jeho poslední den (událost zakládající jednoměsíční lhůtu nastala 31. ledna, pak je poslední den lhůty 30. února a v přestupném roce 28. února).*
- *připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den,*
- *polovinou měsíce se rozumí patnáct dnů,*
- *platí, že lhůty byly dodrženy, pokud byl s uplatněním práva nebo povinnosti spojený adresný úkon učiněn poslední den dané lhůty (tj. osobním předáním nebo doručením poštou či jiným pověřeným subjektem). Ke splnění takové lhůty nestačí předání k poštovní přepravě, pokud toto nepřipouští zákon.*

Uvedená pravidla platí jen tehdy, jestliže zákoník práce neupravuje počítání času v některých případech **odlišně**. Jinak je běh lhůty počítán např. v § 51 odst. 2 ZP, podle něhož běh výpovědní doby začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí posledním dnem příslušného kalendářního měsíce.

Zákon nestanoví, zda **poslední den lhůty končí** počátkem nebo koncem svého posledního dne. Teorii i praxi je proto přijímán názor, že:

- *pokud se uplynutím lhůty nabývá práv, končí počátkem svého posledního dne (tj. v 00,00 hod., např. v případě nabytí zletilosti),*
- *pokud uplynutím lhůty právo zaniká nebo má pro subjekty jiný nepříznivý následek, končí lhůta koncem svého posledního dne (tj. ve 24,00 hod. např. prekluze či promlčení, pokud*

se nejedná o adresný právní úkon, který musí být vykonán v pracovní době určeného adresáta



IV.5 PRÁVNÍ DOMNĚNKY A PRÁVNÍ FIKCE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Jedná se o právní instituty, které rozhodující subjekt zavazují k předpokládání něčeho,

- co není zcela jisté, že existuje - **domněnky**,
- je dokonce jisté, že neexistuje - **fikce**.

Je právní skutečnost, u které se v zájmu právní jistoty **předpokládá, že nastala, aniž je to jisto**. Rozlišovány jsou tyto domněnky:

- **vyvratitelná**, tj. taková, u které předpokládaná skutečnost nastala nebo nenastala, pokud nejčastěji osobou, která má ve věci právní zájem, není prokázán opak. V právních předpisech se pro takovou právní skutečnost zpravidla používá slovo „*má se za to*“.
- **nevyvratitelná**, tj. taková, u níž se předpokládaná právní skutečnost považuje vždy za existující a důkaz opaku zde není přípustný (nelze ji zvrátit). Výskyt tohoto typu domněnek je v právu poměrně sporadický a jsou zpravidla doprovázeny slovy „*platí*“.

V zákoníku práce byla např. stanovena nevyvratitelná právní domněnka k odstranění nejistoty v postavení zaměstnance, který po skončení pracovního poměru na dobu určitou, nadále se souhlasem zaměstnavatele, pokračuje v konání práce; tímto se pracovní poměr automaticky změnil v pracovní poměr na dobu neurčitou.

☞ **Domněnky se podle míry závaznosti rozlišují na:**

■ **podmínečné, tj. vyvratitelné**, u nichž je přípustný důkaz opaku (např. otcovství manžela, zavinění z nedbalosti v případě způsobení škody).
V zákoně jsou zpravidla uvozeny slovem „*má se za to*“.

■ **bezpodmínečné, tj. nevyvratitelné**, u kterých důkaz opaku není přípustný (např. vznik PP přidělováním a výkonem práce)

V zákoně uvozovány výrazem „*platí*“.

§ 4 občanského zákoníku

(1) *Má se za to*, že každá svéprávná osoba *má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s běžnou péčí a opatrností*, a že to každý od ní může v právním styku důvodně očekávat.

☞ **Fikce** je právní konstrukcí podle níž platí, že i když je **obecně známo, že fingovaná skutečnost neexistuje, přesto se k ní víceméně z praktických důvodů přihlíží, jako by existovala**.

Jedná se o **uměle konstruovanou právní skutečnost**,

- která nemá své vyjádření v objektivní realitě
- se kterou právní řád spojuje určitý právní následek.

Fakticky **finguje právní skutečnost, která nenastala**, čímž se liší od právní domněnky, která může a nemusí odpovídat skutečnosti. Jako pracovněprávní skutečnost je právní konstrukce, která za splnění předpokladů stanovených zákoníkem práce vyvolává určitý právní následek (fikce doručení rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem zaměstnanci výpovědí prostřednictvím provozovatele poštovních služeb - adresát zásilky se nemůže dovolávat toho, že zásilka nebyla doručena - právní fikce je silnější než skutečnost).

(Např. fikce doručení obsílky i když si jí adresát ve skutečnosti nepřevzal podle § 46 odst. 2 obč. soud. řádu, fikce příbuzenského poměru mezi osvojencem a příbuznými osvojitele).

Právní fikce bývá uvozována výrazy „*považuje se za*“ nebo „*hledí se na*“.

V. ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

V.1 OBECNÉ VYMEZENÍ POJMU

V úvodu k vymezené problematice je třeba předeslat, že obecně se pojem diskriminace odvíjí od latinského slova **discriminare**, které v českém překladu znamená rozlišovat. Jde proto o termín označující nějaké **rozlišování**. Nejčastěji se používá v negativním rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince.

Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací je v právním řádu České republiky považováno za právo *nezadatelné, nezcižitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné*, jedná se o základní lidské právo, kterému je právním řádem poskytována ochrana. Výjimka z práva na rovné zacházení může být stanovena pouze zákonem a v souladu s mezinárodními smlouvami o lidských právech a svobodách.

Právem na rovné zacházení se obecně rozumí:

► právo **nebýt diskriminován** z důvodů

POHLAVÍ, SEXUÁLNÍ ORIENTACE, RASY NEBO ETNICKÉHO PŮVODU, NÁRODNOSTI NEBO STÁTNÍHO OBČANSTVÍ, VĚKU, ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ, NÁBOŽENSKÉHO VYZNÁNÍ ČI VÍRY, SVĚTOVÉHO NÁZORU, MAJETKU, RODINNÉHO STAVU

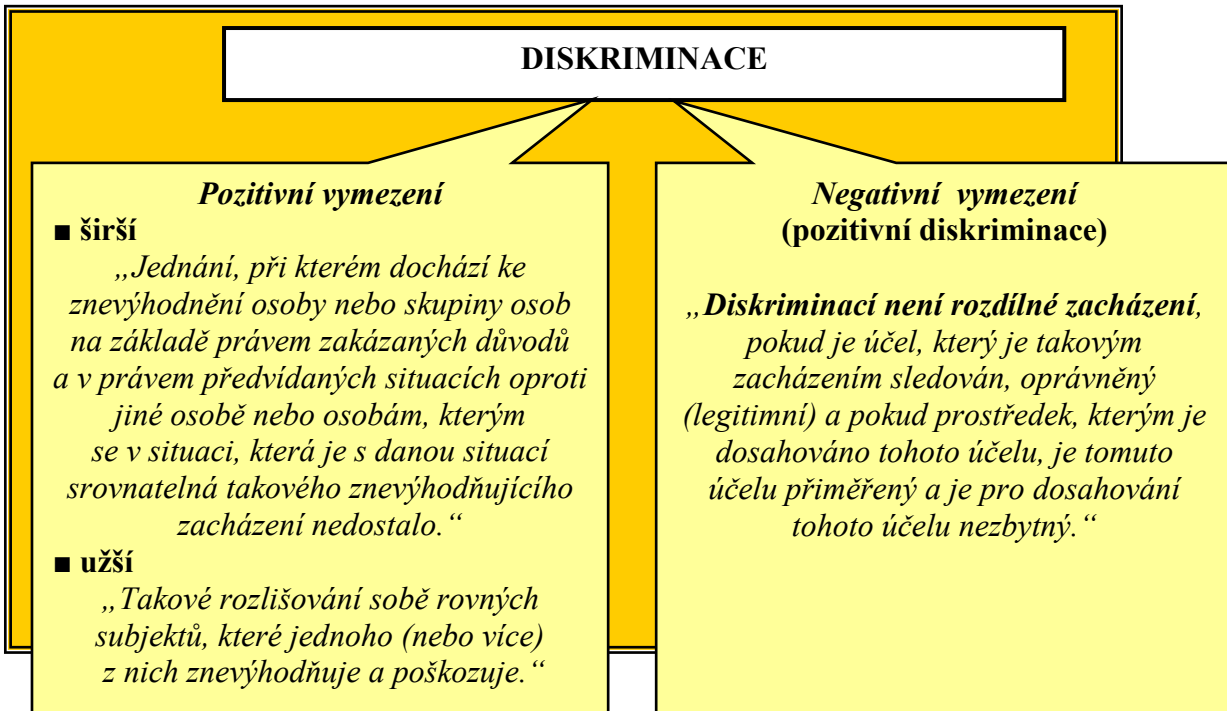
zejména ve věcech

- zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, včetně příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,
- přístupu k podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovních služebních poměrů a jiné závislé činnosti,
- odměňování,
- odborném vzdělávání, poradenství a rekvalifikaci,
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- sociálního zabezpečení a zdravotní péče,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,

Zákoník práce v ustanovení svého § 16 dále konkretizuje *povinnost zaměstnavatelů zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o*

- a) jejich pracovní podmínky, odměňování za práci,
- b) poskytování jiných peněžitých plnění,
- c) plnění peněžité hodnoty,
- d) odbornou přípravu a
- e) příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Současně zde zakazuje jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích.



V.2 PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY

Vnitrostátní prameny rovného zacházení a zákazu diskriminace provádí mezinárodní právní předpisy, jimiž je Česká republika vázána. Jedná se o velmi širokou materii předpisů vydávaných OSN, směrnic Rady a Evropského parlamentu, úmluv Rady Evropy a Mezinárodní organizace práce.

Obecné ústavní vymezení obsahuje **Listina základních práv a svobod**.

Čl. 3 „Základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického a jiného smýšlení, národního a sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“.
Čl. 24 „Příslušnost ke kterékoliv národnostní nebo etnické menšině nesmí být nikomu na újmu.“

Strohé ústavní vymezení rozpracovává **zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)**, ve znění pozdějších předpisů.

V oblasti pracovněprávních vztahů navazuje na Listinu základních práv a svobod a antidiskriminační zákon **zákoník práce** tím, že:

- zákaz diskriminace řadí **mezi základní zásady pracovněprávních vztahů**,

§ 1a, písm e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

- **obecně upravuje** rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky jejich porušení, jakož i tzv. pozitivní diskriminaci v samostatné hlavě IV,

§ 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

§ 17

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

- **konkretizuje** obecnou ochranu rovného zacházení a zákazu diskriminace **ve svých dílčích ustanoveních** (viz. povinnosti zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru, vznik, změna a zánik pracovního poměru, odměňování, odpočinek v práci, náhrada škody apod.).

Za situace, kdy zákoník práce odkazuje v § 16 odst. 2, odst. 3 a § 17 na antidiskriminační zákon (blanketní norma) při vymezení některých specifických pojmů (přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování apod.), jakož i pro vymezení právních prostředků ochrany před diskriminací, je nutno považovat antidiskriminační zákon (**zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změnách některých zákonů**) rovněž za pramen antidiskriminační úpravy v pracovním právu.

Je třeba doplnit, že antidiskriminační náplň mohou obsahovat i interní předpisy zaměstnavatelů, tj. zejména pracovní řády. Nesmí však být v rozporu se zákonnou úpravou.

V.3 FORMY DISKRIMINACE

Jak bylo uvedeno v předchozím pojednání, pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon. Ze zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, můžeme vymežit pozitivně následující pojmy.

DISKRIMINACE PŘÍMÁ

Jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou **zachází méně příznivě než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou** ve srovnatelné situaci, a to z **diskriminačních důvodů** (důvody viz. výše).

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace (transsexuální osoby).

Příkladem může být např. ve školství stanovení kritéria pro výběr učitelů zvládnutí českého jazyka v přiměřeném rozsahu. V tomto případě se samozřejmě o diskriminaci nejedná. Stanovení totožného kritéria pro výběr např. uklízečky nebo školníka by však mohlo znevýhodňovat osoby určitého etnického původu. Právě v tomto případě se při použití zdánlivě neutrálního, totožného kritéria jedná o nepřímou diskriminaci.

DISKRIMINACE NEPŘÍMÁ

Jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je některého z důvodů **diskriminace osoba znevýhodněna** proti ostatním.

Nepřímou diskriminaci z důvodu **zdravotního postižení** se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti atd., ledaže takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení, např. míru užítka z realizovaného opatření pro osobu se zdravotním postižením nebo finanční únosnost opatření pro osobu, která ji má realizovat.

DALŠÍ PONIŽOVÁNÍ LIDSKÉ DŮSTOJNOSTI

Obtěžování
Nežádoucí chování související s diskriminačními důvody

- jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokorujícího nebo urážlivého prostředí nebo

- které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů

Sexuální obtěžování

Nežádoucí chování související s diskriminačními důvody, které má sexuální povahu

Pronásledování

Nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle zákona

Pokyn k diskriminaci

Chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby

Navádění k diskriminaci

Chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu

NEJČASTĚJŠÍ PROJEVY DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

CHAIRING

specifická forma šikany, kdy dva či více zaměstnanců vzájemně soupeří o určité místo nebo povýšení (mocenské souboje, útoky, intriky).

O obtěžování a sexuální obtěžování

jako způsobu porušování lidské důstojnosti
se v praxi hovoří jako o **šikanování**.

MOBBINGU – šikany na pracovišti

(z anglického mob = smečka)

diskriminace ze strany **spoluzaměstnance** či **spoluzaměstnanců**
např. ve formě opakovaných nadávek, urážek a posměšků, nevhodných vtipů, poukazování na tělesnou indispozici, útočné jednání, apod.

BOSSINGU – šikany nadřízeným

(z anglického boss = šéf)

diskriminace ze strany **nadřízeného**, např. ve formě opakovaného přidělování horší práce, práce většího rozsahu, než je zaměstnanec schopen vykonat a pak veřejné kárání nebo ukládání úkolů neodpovídajících schopnostem šikanovaného, bagatelizace výkonů, nedůvodné finanční postihy, v krajním případě **výpověď (šikana zhora)**.

STAFFING - šikana nadřízeného podř.

(od slova „staff“ = personál, zaměstnanci),

diskriminace **nadřízeného** zaměstnance ze strany zaměstnanců podřízených, kteří zde zpravidla využívají své kolektivní síly \ a šikanují svého zaměstnavatele nebo nadřízeného (**šikana zdola**).

!!! Staffing je rovněž proces získávání, na sazení a udržení pracovní síly v dostatečném množství a kvalitě,

V obou případech může být diskriminace naplněna **NEŽÁDOUCÍM CHOVÁNÍM SEXUÁLNÍ POVAHY**

(„sexual harassment“),

na pracovišti, které je:

- nevídané, nevhodné nebo urážlivé nebo
- může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností

Pozitivní diskriminace v pracovněprávních vztazích

Obecně se za diskriminaci nepovažuje, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Zákoník práce pozitivní diskriminaci v pracovněprávních vztazích rovněž připouští, když stanoví:

„Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.“

Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“

Příklad:

Rozdílné zacházení odůvodnitelné povahou profese, např. bude-li azylové zařízení pro týrané ženy se skrytou adresou hledat na pozici sociálních pracovník výhradně ženy, nejedná se o diskriminaci mužů, neboť je vědecky dokázáno, že na psychiku týraných žen působí lépe výhradně ženský personál těchto zařízení.

V.4 OCHRANA PROTI NEROVNÉMU ZACHÁZENÍ A DISKRIMINACI

Diskriminaci v zaměstnání je možno se bránit následujícími níže uvedenými postupy:

- vyjednáváním nebo podáním stížnosti nadřízenému,
- mediací,
- podáním podnětu na inspektorát práce,
- žalobou k soudu.

Vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému

Na počátku by se měla oběť diskriminace snažit řešit případné diskriminační jednání v rámci konkrétního pracoviště, tedy nejdříve o případném nerovném zacházení informovat nadřízeného pracovníka a obrátit se na něj s žádostí o zjednání nápravy. Pokud je u zaměstnavatele odborová organizace, může se zaměstnavatel obrátit i na ni. Zákoník práce v těchto případech stanoví povinnost zaměstnavatele projednat se zaměstnancem (popřípadě i s odborovou organizací) jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Teprve v případě selhání této možnosti je vhodné se domáhat svých práv některou z níže nastíněných možností řešení. Je možno nejprve doporučit možnost nejmírnější (mediace), v případě nevyřešení situace touto cestou je možno se obrátit na oblastní inspektorát práce a následně případně i na soud.

Mediace

Jedná se o alternativní, tedy mimosoudní možnost řešení konfliktních situací prostřednictvím nezávislého prostředníka - mediátora. Mediace se jeví jako vhodná metoda pro řešení takřka všech konfliktních situací, její výhody je možno zejména spatřovat především v rychlosti a efektivitě (resp. stabilitě nalezených řešení). Podmínkou pro její realizaci je ochota obou stran usednout k jednacímu stolu, která obzvláště v konfliktech s diskriminačním prvkem nemusí být samozřejmostí. Jejím cílem je nalezení řešení, které by v maximální možné míře odpovídalo představám všech zúčastněných stran, tedy zaměstnance i zaměstnavatele.

Výstupem z tohoto procesu je uzavření **mediační dohody**, která nově upraví vzájemné vztahy do budoucna. Klíčem pro její úspěšnou realizaci je přesvědčení druhé strany (zpravidla zaměstnavatele, který je dle zákoníku práce odpovědný za zajištění zásady rovného zacházení na pracovišti) o vhodnosti tohoto řešení.

Podání podnětu k příslušnému oblastnímu inspektorátu práce

Další způsob mimosoudního řešení diskriminačního jednání je jeho oznámení správnímu orgánu. Takovým orgánem je příslušný oblastní inspektorát práce, který vykonává kontrolní činnost i nad dodržováním zásady rovného zacházení v pracovněprávních vztazích. V kompetenci inspektorátu je též řešení problematiky nerovného zacházení v pracovněprávních vztazích po uzavření pracovní smlouvy (tj. v oblasti působnosti zákoníku práce). Pokud dojde k porušení povinností zaměstnavatele na úseku rovného zacházení či diskriminace a tento přes žádost zaměstnance nesjedná nápravu, je možno se obrátit na příslušný inspektorát práce s podnětem ke kontrole. Inspektorát je oprávněn po zjištění pochybení zaměstnavatele tomuto uložit i pokutu. Příslušnost inspektorátu práce je dána sídlem zaměstnavatele.

Žalobou k soudu

Pokud selhala snaha řešit spor některou z výše uvedených možností, nezbyvá než obrátit se se žalobou na příslušný okresní soud. Nicméně je třeba upozornit na poměrně složitou procesní úpravu, která může přinášet řadu rizik. Postup je proto třeba konzultovat s osobou znalou soudního řízení v pracovněprávních vztazích, nejlépe s právníkem.

VI. PŘEDMĚT ÚPRAVY ZÁKONÍKU PRÁCE A ZÁVISLÁ PRÁCE

Zákoník práce vymezuje předmět své úpravy tak, že tím současně vymezuje pracovněprávní vztahy. Ve svém úvodním ustanovení stanoví, že tento zákon:

- **upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními)**

Toto ustanovení nelze ovšem chápat jako zcela absolutní, když sám zákoník práce se dále dotýká i jiných právních vztahů, jejichž subjekty nejsou jen zaměstnanci a zaměstnavatelé. Příkladem

je např. ustanovení § 206 odst. 2. Zde je zákoníkem práce ukládána povinnost všem právnickým a fyzickým osobám poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost, aby mohl zaměstnavateli prokázat překážky v práci. Zmínit je možno také ustanovení § 336 odst. 3. Zde jsou ukládány povinnosti provozovateli poštovních služeb k uložení nedoručené zásilky a vydání písemného oznámení o neúspěšném doručení s výzvou k vyzvednutí.

Z ustanovení rovněž vyplývá, že mimo ochranu poskytovanou zákoníkem práce jsou např. osobv samostatně vďělečné činné. V jejich případě totiž neide o závislou práci mezi

- **upravuje právní vztahy kolektivní povahy (právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními)**

Právní vztahy kolektivní povahy související s výkonem závislé práce se rovněž řadí mezi vztahy pracovněprávní. Nejedná se tedy již pouze o vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, nýbrž též o vztahy, kdy na straně zaměstnanců jednají v jejich zastoupení se zaměstnavateli kolektivní zástupci, tj. odborové organizace, rady zaměstnanců či osoby odpovědné za bezpečnost

a ochranu zdraví při práci. Vztahy kolektivní povahy nejsou zcela souměrné, kdž zákoník

- **zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství.**

Jedná se zejména o směrnice Rady či Evropského parlamentu, které se týkají sociální politiky a jejichž výčet je uveden v úvodu zákoníku práce pod čarou.

- **upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů.**

Právní závaznost vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniklých před vznikem pracovněprávních vztahů a návazně i před vznikem pracovního poměru je v právně teoretické rovině poněkud neurčitá. O postupu zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru (§ 30 až § 32) je samostatně pojednáno dále.

- **upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.**

Problematicke právních vztahů kolektivní povahy se dále věnuje pojednání o subjektech pracovněprávních vztahů a problematika právních vztahů před vznikem pracovního poměru je rozpracována v části věnované stadiím pracovního poměru.

ZÁVISLÁ PRÁCE

Z uvedeného výčtu lze rozhodně jako základní vztahy pracovněprávní označit vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Předcházející zákoník práce tento pojem nedefinoval. Současným přesným vymezením dochází ke zřetelnému odlišení pracovněprávních vztahů vymezených zákoníkem práce a práce osob samostatně výdělečně činných či vykonávání jiných činností než pracovněprávních. Podle již citovaného **ustanovení čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, je totiž právo na práci právem každého z nás získávat prostředky pro své živobytí svobodně zvolenou prací. Přičemž se může jednat o výkon nesamostatné práce, tedy práce závislé, nebo práce vykonávané nezávisle tj. např. soukromým podnikáním.**

Na otázku, jakou práci lze považovat za závislou, odpovídá sám zákoník práce. V souladu s definičním ustanovením § 2 lze vymežit znaky, které musí vykonávaná práce vykazovat, aby mohla být označována za závislou.

ZNAKY ZÁVISLÉ PRÁCE

- *vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,*
- *jménem zaměstnavatele,*
- *podle pokynů zaměstnavatele,*
- *zaměstnanec i pro zaměstnavatele vykonává osobně.*

PODMÍNKY VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE

- *výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci,*
- *na náklady zaměstnavatele a na odpovědnost zaměstnavatele,*
- *v pracovní době*
- *na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě*
- *může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy (např. zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů).*

Základními pracovněprávními vztahy jsou:

- a) *pracovní poměr,*
- b) *právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,*
- c) *podle § 307a, účinného od 1. 1. 2012, je za závislou práci považováno i agenturní zaměstnávání.*

Znaky osobní závislosti zaměstnance

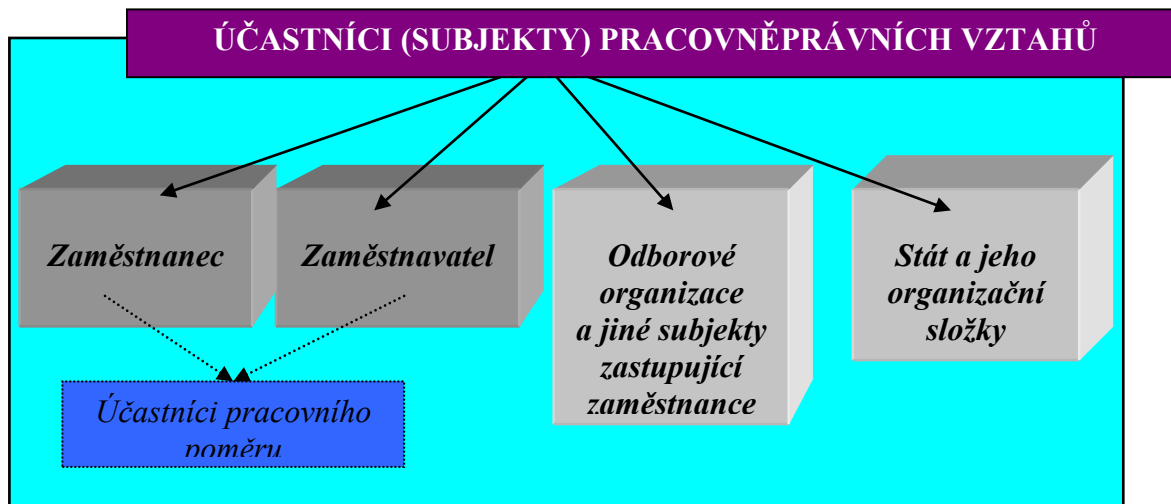
Jak bylo uvedeno, Listina základních práv a svobod vymezuje právo na práci bez ohledu na to, zda je práce vykonávána jako závislá či „nezávislá“. Zákoník práce upravuje pouze práci závislou.

Je právem každého z nás získávat prostředky pro své živobytí svobodně zvolenou prací. Přičemž se může jednat o výkon nesamostatné práce, tedy práce závislé, nebo práce vykonávané nezávisle tj. např. soukromým podnikáním. Otázkou pak zůstává, kde je hranice mezi závislou prací a výkonem práce např. na základě smlouvy o dílo či smlouvy mandátní, tj. při soukromém podnikáním. Tedy, kdy se na právní vztah aplikují ustanovení zákoníku práce a kdy ne. Základním východiskem rozlišení je **osobní (právní) závislost zaměstnance**, která se vyznačuje dvěma základními znaky:

- *vázaností pokyny zaměstnavatele a*
- *začleněním do zaměstnavatelovy organizační struktury.*

VII. ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Za účastníky pracovněprávních vztahů považujeme ty subjekty, jimž z těchto vztahů vznikají práva a povinnosti.



VII.1 ZAMĚŠTNANEC A VZNIK PRACOVNĚPRÁVNÍ ZPŮSOBILOSTI

S přijetím nového občanského zákoníku došlo i k „transformaci“ pracovněprávní způsobilosti do tohoto právního předpisu. V souladu s tím byl v ustanovení § 6 ZP nově definičně vymezen pojem **zaměstnanec, a to jako**

„fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“.

PRACOVNĚPRÁVNÍ ZPŮSOBILOST

Pracovněprávní způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance v sobě zahrnuje:

- **právní osobnost**, tj. způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a brát na sebe povinnosti,
- **svéprávnost**, tj. způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a povinností.

Obecně fyzická osoba nabývá právní osobnosti svým zrozením (případně početím) a svéprávnosti dosažením 18 let věku. V případě pracovněprávní způsobilosti se právní úprava od obecné odlišuje.

Podle občanského zákoníku (§ 35 odst. 1) nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, může zavázat k výkonu závislé práce. Nezletilý tak může uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o práci konané mimo pracovní poměr až po skončení povinné školní docházky. Ukončení povinné školní docházky se tak stalo vedle dosažení patnácti let věku podmínkou nejen nástupu do práce, nýbrž i možnosti v pracovněprávních vztazích jednat, což znamená, že fyzická osoba nemůže, dokud neskončí školní docházku, uzavírat pracovní smlouvu nebo kteroukoliv dohodu o práci konanou mimo pracovní poměr.

Občanský zákoník ve věci pracovněprávní způsobilosti převzal

■ **ze zákona o zaměstnanosti** zákaz výkonu závislé práce dětmi, a to do svého ustanovení § 34

„Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem“.

■ **ze zákoníku práce** (dříve § 6) nejnižší věkovou hranici, od které je možné uzavřít pracovní poměr, a která je současně fakticky i hranicí vzniku pracovněprávní způsobilosti (svéprávnosti) zaměstnance (§ 35 odst. 1 občanského zákoníku)

„Nezletilý, který dovršil patnáct let se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu (zákoníku práce)“. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku“.

VEDOUcí ZAMĚSTNANEC

Zákoník práce rozlišuje zaměstnance a vedoucí zaměstnance. V ustanovení svého § 11 uvádí

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační

Vedle citovaného definičního vymezení zákoník práce pak pro vedoucí zaměstnance určuje řadu specifíků, které odlišují pracovní podmínky vedoucích zaměstnanců od těch "řádrových". Jedná se např. o možnost

- prodloužené zkušební doby,
- zápočtu práce přesčas,
- ukládat pracovní úkoly podřízeným zaměstnancům
- právo kontrolovat podřízené zaměstnance na přítomnost návykových látek aj.

Jedná se o zaměstnance, jejichž pracovní poměr **není sice založen jmenováním (jmenovacím dekretem)**, jako je tomu u státních zaměstnanců, nýbrž **uzavřením pracovní smlouvy**. Samotné jmenování do funkce vedoucího zaměstnance tak má **subsidiární charakter**, když prvotní podmínkou je, existence pracovní smlouvy (nemůže předcházet prvotnímu uzavření pracovní smlouvy).

Samotné jmenování může být realizováno :

- ☐ *samostatným ustanovením o jmenování do vedoucí funkce v rámci pracovní smlouvy,*
- ☐ *prostřednictvím dodatku pracovní smlouvy,*
- ☐ *ale i prostřednictvím dohody o změně pracovní smlouvy (což je ovšem fakticky totéž jako dodatek).*

Zaměstnanec se takto může stát vedoucím zaměstnancem buď **od počátku svého působení u zaměstnavatele, nebo se může do pozice vedoucího zaměstnance postupně vypracovat.** Tak či onak jeho pracovní poměr bude vždy založen podpisem pracovní smlouvy, nelze tedy hovořit o jmenování jako u státních zaměstnanců.

Dle § 73 odst. 2 ZP pak platí, že možnost odvolat vedoucího zaměstnance musí být dohodnuta v písemné formě. Písemná dohoda však na odvolání vedoucího zaměstnance nestačí a zaměstnavatel musí vždy poskytnout vedoucímu zaměstnanci možnost, aby se své vedoucí pozice vzdal. Pokud by byla v dohodě vymezena pouze možnost odvolání bez současné možnosti vzdání se funkce, nebylo by možno vedoucího zaměstnance v souladu se zákonem odvolat.

VII.2 ZAMĚSTNAVATEL

Rovněž definiční vymezení zaměstnavatele uvedené v § 7 zákoníku práce bylo od 1. 1. 2014 zásadně novelizováno. Podle ní je **zaměstnavatelem**

„osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“.

Z uvedeného lze dovodit, že jako zaměstnavatelé v pracovněprávních vztazích mohou vystupovat:

a) způsobilá fyzická osoba

Oproti způsobilosti zaměstnanecké vzniká právní osobnost – způsobilost fyzické osoby být zaměstnavatelem (nabývat práv a povinností) narozením. Svěprávnost fyzické osoby, tj. vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích (způsobilost k právním úkonům) jako zaměstnavatel pak vzniká až dosažením 18 let věku, pokud nedošlo ke snížení věkové hranice svěprávnosti fyzické osoby na 16 let tzv. emancipací (viz. níže).

Z uvedeného vyplývá, že nezletilá fyzická osoba může být zaměstnavatelem, ale pro nedostatek svěprávnosti bude za ní zaměstnanecké úkony vůči zaměstnancům nebo státním orgánům vykonávat její zákonný zástupce nebo opatrovník. Dnem dosažení 18 let věku bude tyto úkony vykonávat samostatně, není-li zde omezení způsobilosti.

Emancipace svěprávnosti

Staronově je možné **nabytí svěprávnosti také emancipací**, je-li nezletilý schopen sám se živit a obstarávat si své záležitosti. Nezletilý tedy může ze své vůle dosáhnout přiznání plné svěprávnosti, je-li to v jeho zájmu (§ 37 občanského zákoníku) z důvodu svého ekonomického osamostatnění.

Dle § 37/1 občanského zákoníku navrhne-li nezletilý, který není plně svěprávný, ale i zákonný zástupce nezletilého, aby mu soud přiznal svěprávnost. Soud návrhu vyhoví, pokud byly kumulativně splněny tyto zákonné podmínky:

- *nezletilý dosáhl věku 16 let,*
- *je osvědčena jeho schopnost sám se živit a obstarat si své záležitosti,*
- *s návrhem souhlasí zákonný zástupce nezletilého a podal-li návrh zákonný zástupce, pak pokud s emancipací souhlasí nezletilec.*

Pokud by některá ze shora uvedených podmínek nebyla splněna, přizná soud nezletilému svéprávnost pouze v případě, bude-li to z vážných důvodů v zájmu nezletilého. Problém prokázání schopnosti samoživitelství nezletilého bude muset vyřešit až soudní judikatura.

b) fyzická osoba podnikající

Např.:

- *osoby podnikající na základě živnostenského oprávnění podle zák. č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších právních předpisů.*
- *daňoví poradci podle zák. č. 53/1992 Sb., o daňových poradcích, ve znění pozdějších právních předpisů,*
- *advokáti podle zákona č. 185/1996 Sb.,*

I zde padla věková hranice 18 let pro podnikání. Podle ustanovení § 33 občanského zákoníku totiž může alespoň jeden **zákonný zástupce s přivolením soudu** udělit **souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo jiné podobné výdělečné činnosti** nezletilému.

c) právnícká osoba, vymezená § 18 až § 20 občanského zákoníku od okamžiku jejího vzniku (tj. registrace společenské smlouvy, zakladatelské listiny, stanov nebo jiné konstitutivní listiny oprávněným orgánem veřejné moci)

Je třeba doplnit, že **v případě fyzických osob, které jsou zaměstnavateli, zaniká základní pracovní poměr jejich smrtí (§ 342)**. To ovšem neplatí pro fyzické osoby vykonávající podnikatelskou činnost na základě živnostenského oprávnění. Zde **zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele, pokud oprávněná osoba (§ 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona), kterou je nejčastěji dědic, po takto podnikající a zemřelé fyzické osobě nehodlá v živnosti pokračovat.**

Za této situace vystaví zaměstnanci, jehož pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti zanikly, potvrzení o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa činnosti zaměstnavatele, a to na základě žádosti a dokladů předložených tímto zaměstnancem.

VII.3 ODBOROVÉ ORGANIZACE A DALŠÍ SUBJEKTY JEDNAJÍCÍ ZA ZAMĚSTNANCE

Úprava působnosti odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP) je v souladu s článkem 27 Listiny základních práv a svobod. Vznikají dobrovolně, nikoliv povinně, a zaměstnancům tak v plném rozsahu náleží právo sdružovat se s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. *Na rozdíl od odborových organizací nemají rady zaměstnanců ani zástupci pro BOZP právní subjektivitu.*

Odborové organizace

Právo odborů jednat v pracovněprávních vztazích a v kolektivním vyjednávání je vymezeno zákoníkem práce a zákonem o kolektivním vyjednávání, a to vždy za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě. Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami.

Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže

- je k tomu **oprávněna podle stanov**,
- alespoň **3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru**,
- **uvědomila zaměstnavatele o svém působení u něj**.

Kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace.

Práva odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje obě výše uvedené podmínky. Pokud tyto podmínky přestane splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací:

- je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců plnit své povinnosti stanovené zákonem **vůči všem odborovým organizacím**, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.
- jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová **organizace s největším počtem členů**, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Zaměstnanec, který není členem odborové organizace, může toto její oprávnění **vyločit**. Nicméně k tomu je třeba jeho projevu vůle, jinak platí zákonem stanovené určení.

Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP)

Rady zaměstnanců a zástupci pro oblast BOZP mohou být voleni zaměstnanci u konkrétního zaměstnavatele. Byly-li tyto subjekty zvoleny, vykonávají, až na výjimky, výše uvedenou působnost odborových organizací. *Počet členů* rady vymezuje zákon v rozmezí **3 – 15** s tím, že se musí vždy jednat *o lichý počet*. Celkový počet zástupců pro BOZP závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací, je možné však ustavit nejvýše jednoho zástupce na **10 zaměstnanců**.

V obou případech vyhlašuje volby zaměstnavatel na základě písemného návrhu nejméně *1/3* zaměstnanců v pracovním poměru, nejpozději *do tří měsíců* ode dne doručení návrhu. Volby organizuje **volební komise složená nejméně ze 3 a nejvíce z 9 zaměstnanců** v pořadí, jak byli podepsáni pod návrhem na volbu. Volby se neuskuteční, pokud volební komise neoddrží do termínu stanoveného pro podání návrhu *nejméně 3* návrhy na členy rady nebo *nejméně 1* návrh na zástupce pro BOZP. Volební komise rovněž přijímá nejpozději *do 3 dnů* přede dnem konání voleb stížnosti zaměstnanců v pracovním poměru na chyby a nedostatky v kandidátních listinách. O stížnosti rozhodne a vyrozumí stěžovatele nejpozději *do dne předcházejícího volbě*. Neplatnosti volby se může zaměstnanec domáhat žalobou podanou u soudu nejpozději *do 8 dnů* ode dne vyhlášení výsledků voleb.

Volební období obou neodborových subjektů činí **3 roky** a vedle *uplynutí volebního období zaniká členství dnem*

- *vzdání se funkce*
- *skončení pracovního poměru,*
- *odvolání z funkce,*
- *kdy počet členů rady zaměstnanců klesne na méně než tři.*

VII.4 ČESKÁ REPUBLIKA

Česká republika má v oblasti pracovněprávních vztahů dvojí působnost. Jednak plní roli **zaměstnavatele** státních zaměstnanců (viz. výše) a jednak zajišťuje kontrolní roli státu v pracovněprávních vztazích. Tu plní opět její organizační složky.

Kontrolní roli státu v pracovněprávních vztazích plní zejména:

■ **Ministerstvo práce a sociálních věcí a další ústřední správní úřady,**
■ **Státní úřad inspekce práce (SÚIP) se sídlem v Opavě s 8 Oblastními inspektoráty práce**

- *Hlavní oblasti kontrolní činnosti SÚIP (ukládají pokuty za přestupky a správní delikty)*
 - *součinnost zaměstnavatele s orgány jednajícími za zaměstnance,*
 - *rovné zacházení,*
 - *pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,*
 - *odměňování zaměstnanců,*
 - *pracovní doba a dovolená,*
 - *zvláštní pracovní podmínky některých skupin zaměstnanců,*
 - *bezpečnost práce.*

Oblastní inspektoráty mají vedle kontrolní působnosti i povinnost poskytovat základní informace a poradenství zaměstnavatelům i zaměstnancům ve věci ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.

■ **Úřady práce České republiky (dále ÚP)**

- *Hlavní oblasti kontrolní činnosti ÚP (ukládají pokuty za přestupky a správní delikty)*
 - *dodržování zákazu diskriminace a povinnosti rovného zacházení při vzniku PPV,*
 - *oprávněnost zprostředkování zaměstnání,*
 - *nelegální výkon práce,*
 - *plnění ohlašovací povinnosti vůči ÚP o volných pracovních místech a zaměstnávání cizinců,*
 - *plnění povinného podílu zaměstnanců se zdravotním pojištěním,*
 - *správnost postupů při ochraně mzdových nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.*

■ **Celní úřady na úseku zaměstnávání cizinců,**

■ **Zdravotní pojišťovny**

- *Hlavní oblasti kontrolní činnosti:*
 - *správné stanovení vyměřovacího základu,*
 - *správný výpočet výše pojistného,*
 - *zaplacení pojistného v zákonné lhůtě.*

■ **Okresní správy sociálního zabezpečení**

- *Oblasti kontroly:*
 - *plnění povinností plátců pojistného na sociální zabezpečení,*
 - *plnění povinností plátců příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,*
 - *poskytování dávek nemocenského pojištění.*

■ **Finanční úřady**

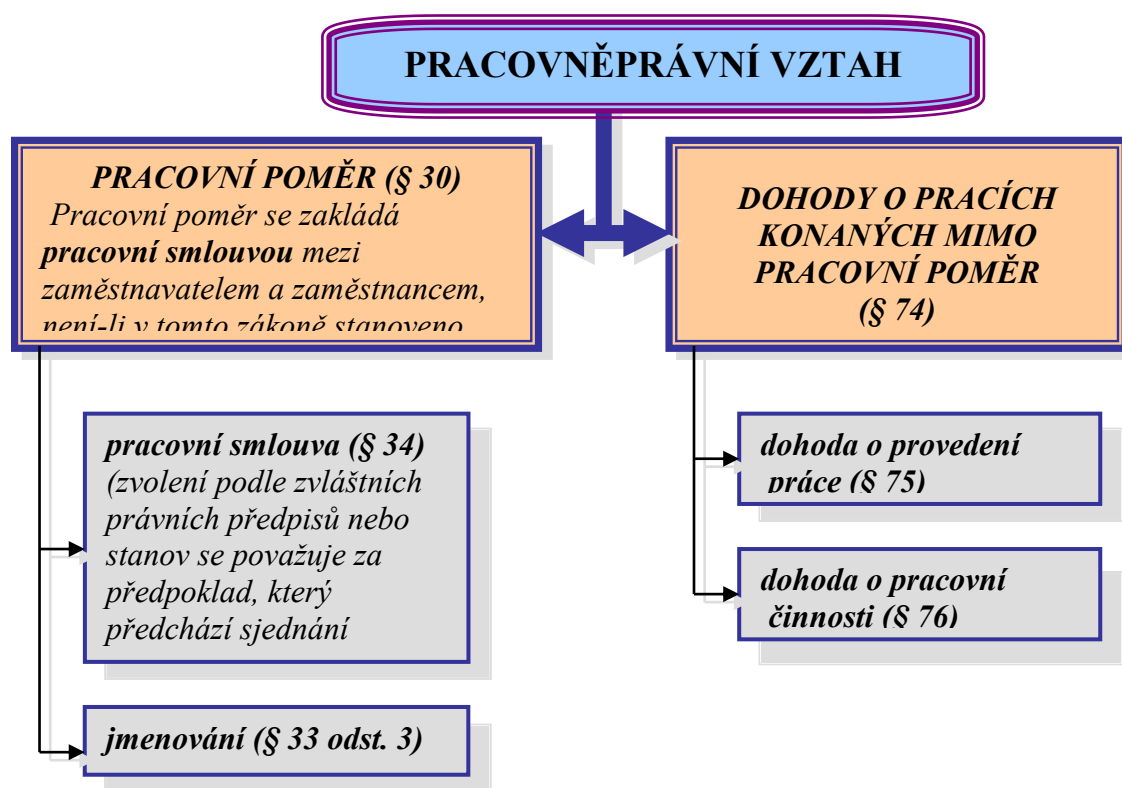
- *na úseku plnění povinností plátce daně z příjmu fyzických osob apod..*

VIII. ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Jak již bylo výše uvedeno zákoník práce stanoví (§ 3), že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu. Současné stanoví, že

„Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“

Z ustanovení § 33 dále vyplývá, že pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou nebo v taxativně uvedených případech jmenováním. V ustanovení § 75 a § 76 pak uvádí dvě formy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Jmenování, pracovní smlouvy a obě formy dohod jsou tak jedinými právními skutečnostmi, které mohou založit pracovněprávní vztah.



IX. PRACOVNÍ POMĚR

Jedná se o nejtypičtější a nejfrekventovanější pracovněprávní vztah, který společně s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr tvoří základní pracovněprávní vztahy, jejichž důsledkem je podíl způsobilých fyzických osob (zaměstnanců) na společenské práci.

IX.1 DRUHY PRACOVNÍHO POMĚRU

Přes jednotnou úpravu pracovního poměru v zákoníku práce nejsou všechny pracovní poměry z pohledu jejich obsahu totožné. Jednotlivé druhy lze rozlišit podle toho, za jakých podmínek je pracovní poměr uzavírán a jaký konkrétní cíl má zajistit. Pro určení druhů pracovních poměrů lze použít následující kritéria členění:

- **Podle doby trvání pracovního poměru**
 - **Pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou** (§ 39 ZP) – pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud není v pracovní smlouvě určena doba jeho trvání
 - **Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou** (§ 39 odst. 2, § 65 ZP)
- **Podle souběhu zákonných úprav** – rozlišují se pracovní poměry, pro které je pramenem právní úpravy pouze zákoník práce, od těch, jejichž právním pramenem může být též jiný právní předpis. Praktický význam tohoto členění spočívá v tom, že se práva a povinnosti pracovněprávních vztahů liší.
- **Podle charakteru zaměstnavatele** – možné členit pracovní poměry zejména na ty, kde na straně zaměstnavatele vystupuje podnikatelský subjekt a na ty, kde vystupuje nepodnikatelský subjekt. Praktický důsledek tohoto členění spočívá zejména v tom, že obsah případně uzavírané kolektivní smlouvy se zpravidla liší co do své šíře u zaměstnavatelů, kteří mají charakter podnikatelského subjektu.
- **Podle způsobu vzniku** – člení se na pracovní poměry vzniklé na základě dvoustranného právního úkonu (**pracovní smlouvou**) od pracovních poměrů vzniklých na základě jednostranného právního úkonu (**jmenováním**). Je ovšem třeba zdůraznit, že i zde je třeba souhlasu jmenovaného).
- **Podle místa výkonu práce** – se rozlišují pracovní poměry, na základě nichž je práce konána na pracovištích zaměstnavatelů (převažující většina), od pracovních poměrů zaměstnanců, kteří nepracují (trvale) na pracovišti zaměstnavatele (§ 317 ZP; pracovní dobu si rozvrhují sami). Skutečnost, že zaměstnavatel nerozvrhuje pracovní dobu vede k tomu, že při důležitých osobních překážkách v práci jim nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, ani mzda či náhradní volno za práci přesčas. Právní úprava obsažená v ustanovení § 317 ZP v podstatě navazuje na obdobnou starší právní úpravu zákoníku práce z roku 1965, která se však vztahovala pouze na zaměstnance pracující po dohodě se zaměstnavatelem doma (tzv. domácí zaměstnanci).
- **Podle rozsahu pracovní doby** – je možné pracovní poměry rozdělovat na ty se stanovenou týdenní pracovní dobou (§ 79 ZP) a pracovní poměry sjednané s kratší pracovní dobou (§ 80 ZP).

IX.2 SUBJEKT, OBJEKT A OBSAH

Jedná se o nejtypičtější a nejfrekventovanější pracovněprávní vztah, který společně s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr tvoří základní pracovněprávní vztahy, jejichž důsledkem je podíl způsobilých fyzických osob (zaměstnanců) na společenské práci.

Oproti subjektům pracovněprávních vztahů jsou **subjekty pracovního poměru** nebo také jeho účastníky pouze:

- *zaměstnanec*, tedy **vlastník pracovní schopnosti**, který nevykonává pracovní činnost vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, nýbrž vykonává tzv. *závislou práci*, jejíž výkon je spojen s nárokem na odměnu za práci;
- *zaměstnavatel*, **uživatel pracovní síly zaměstnance a zpravidla i vlastník výrobních prostředků, ale i jiný subjekt**, který přiděluje práci zaměstnancům, vyplácí jim odměnu za práci a vůči třetím osobám vystupuje pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

Objektem pracovního poměru je *druhově vymezená* pracovní činnost, na níž se zaměstnanec i zaměstnavatel účastní, tedy osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu nebo plat.

Obsahem pracovního poměru jsou *vzájemná práva a povinnosti* jeho účastníků vyplývající zejména z pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu a z příslušných právních předpisů.

Vedle již uváděných povinností *informačních, rovného zacházení, zákazu diskriminace (§ 16)*, vymezuje zákoník práce základní povinnosti vyplývající z pracovního poměru v § 38 takto:

a) povinnosti zaměstnavatele

- *přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy,*
- *platit za vykonanou práci mzdu nebo plat,*
- *vytvářet zaměstnanci podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů,*
- *dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem pracovní smlouvou,*
- *předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech*

b) povinnosti zaměstnanců

- *konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práci podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době,*
- *dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.*

IX.3 STADIA PRACOVNÍHO POMĚRU

Pro další výklad problematiky pracovního poměru je možno tento rozčlenit do čtyř po sobě jdoucích stadií a vymežit jejich obsah, který bude v následujícím textu dále rozborován.

I. Postup před vznikem pracovního poměru (§ 30 - § 32)

- výběr fyzických osob v působnosti zaměstnavatele z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků a zvláštních schopností,
- právo zaměstnavatele vyžadovat pouze údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy (§ 30 odst. 2),
- seznamovací povinnost zaměstnavatele s:
 - právy a povinnostmi, které by z pracovní smlouvy nebo jmenování vyplynuly,
 - pracovními podmínkami a podmínkami odměňování,
 - povinnostmi vyplývajícími ze zvláštních právních předpisů, vztahujících se k práci,
 - případnou zkušební dobou a její délkou,
- v případech stanovených zvláštními právními předpisy zajistit před uzavřením pracovní smlouvy vstupní lékařskou prohlídku.

II. Vznik pracovního poměru

- forma pracovního poměru (§ 33)
- časové vymezení vzniku (§ 36)
- zkušební doba (§ 35)
- informace o obsahu pracovního poměru (§ 37)
- povinnosti z pracovního poměru (§ 38)
- doba trvání pracovního poměru (§ 39)

III. Změny pracovního poměru

- shodná vůle účastníků projevovaná písemně s přiměřeným použitím povinnosti zaměstnavatele informovat o obsahu pracovního poměru podle § 37, nestanoví-li ZP jinak (§ 40 odst. 1 za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru),
- převedení na jinou práci povinně a fakultativně (§ 41)
- pracovní cesta na základě dohody (§ 42)
- přeložení do jiného než sjednaného místa se souhlasem zaměstnance (§ 43)
- společná ustanovení a návrat do práce (§ 44)

IV. Skončení pracovního poměru

- dohoda (§ 49)
- výpověď (§ 50)
- okamžité zrušení pracovního poměru (§ 55)
- hromadné propouštění (§ 62)
- další případy skončení pracovního poměru (§ 65)
- odstupné (§ 67)
- neplatné rozvázání pracovního poměru (§ 69)
- odvolání (§ 73)

IX.4 POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU

Výběr zaměstnanců (§ 30)

Zákoník práce vyslyšel častou kritiku na předchozí právní úpravu, která se vyhýbala problematice obsazování pracovních míst cestou výběrových řízení. Do části zákoníku práce stanoví postup zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru byla taková možnost zapracována. V působnosti zaměstnavatele tak je provádět výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání, a to z hlediska jejich kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností, pokud to nevyplývá již ze zvláštního právního předpisu (viz. např. pedagogičtí pracovníci podle § 3 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, úředníci územně samosprávných celků podle § 4 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků).

Hodlá-li zaměstnavatel obsadit určité pracovní místo na základě předcházejícího výběrového řízení, je povinen respektovat základní zásady takového řízení. Zejména **je povinen:**

- **vypsat a zveřejnit podmínky výběrového řízení.** Následkem zaviněného nedodržení stanovených podmínek ze strany jejich vyhlášeitele a v souvislosti s tím i případného vzniku škody na straně uchazeče o zaměstnání může být povinnost zaměstnavatele prokázanou výši škody uhradit podle příslušných ustanovení občanského zákoníku.
- **vést výběrové řízení tak, aby nedocházelo ke zjevné či skryté diskriminaci fyzických osob,** které se výběrového řízení zúčastnily pro jejich pohlaví, rasu, věk, sexuální orientaci, víru apod..

Údaje o uchazečích o zaměstnání

Bez ohledu na to, zda přijetí do pracovního poměru předcházelo nebo nepředcházelo výběrové řízení, může zaměstnavatel po fyzické osobě, ucházející se o zaměstnání, požadovat pouze takové údaje, které s uzavřením pracovní smlouvy bezprostředně souvisí nebo jsou jako podmínka výkonu práce vyžadovány zvláštními právními předpisy (úředníci územně samosprávných celků, pedagogičtí pracovníci, policisté, atd.). Tento rámec nesmí zaměstnavatel překročit ani v případě, že by údaje zjišťoval u jiných osob. S uzavřením pracovní smlouvy jistě **nesouvisí informace o rodinných poměrech, počtu dětí nebo předpokladu těhotenství, členství v politických stranách či o odborové organizovanosti.**

Mezi údaje, jež nelze po uchazeči o zaměstnání a posléze ani po zaměstnanci požadovat, obecně patří i dotaz na jeho **bezúhonnost**. Nicméně toto omezení nelze chápat bezvýjimečně. Výjimku lze přisvědčit vždy tam, kde znalost takových údajů je odůvodněná podstatným a rozhodujícím požadavkem pro výkon zaměstnání a požadavek je pro výkon takového zaměstnání nezbytný. Požadavek zaměstnavatele na předložení výpisu z rejstříku trestu bude jistě oprávněný tam, kde výkon zaměstnání předpokládá určitou bezúhonnost zaměstnance. Nejčastěji je tomu při spojení výkonu práce s hmotnou odpovědností zaměstnance za svěřené hodnoty.

Seznamovací povinnost zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru (§ 31)

Jak je výše uvedeno, patří do stadia před vznikem pracovního poměru též povinnost zaměstnavatele seznámit budoucího zaměstnance s:

- právy a povinnostmi, které by z pracovní smlouvy nebo jmenování vyplynuly,
- pracovními podmínkami a podmínkami odměňování,

- povinnostmi vyplývajícími ze zvláštních právních předpisů, vztahujících se k práci,
- případnou zkušební dobou a její délkou.

Zákonodárce tak stanovil zaměstnavateli povinnost, jejíž průkaznost může být příslušným inspekčním orgánem po zaměstnavateli vyžadována. Průkazní listinou v takovém případě může být písemnost obsahující text seznámení doplněná podpisem budoucího zaměstnance a datem podpisu. Situaci je však možno řešit i tak, že zaměstnanec v pracovní smlouvě prohlásí, že před jejím podpisem byla ze strany zaměstnavatele seznamovací povinnost splněna.

Vstupní lékařská prohlídka

Dříve platná právní úprava počítala s tím, že vstupní (a případně též periodické) lékařské prohlídky bude zaměstnavatel povinen vyžadovat u všech zaměstnanců, tj. **i u všech zaměstnanců činných na základě dohod mimo pracovní poměr bez rozdílu, zda se jednalo o stále zaměstnance či jen o výpomoc na pár hodin.**

S ohledem na administrativní zátěž zaměstnavatelů spojenou s povinností požadovat vstupní lékařské prohlídky u všech zaměstnanců, byl **požadavek provádět vstupní lékařské prohlídky u všech zaměstnanců zrušen.** Nyní je tak zaměstnavatel povinen zajistit vstupní lékařskou prohlídku vždy před uzavřením:

- *pracovní smlouvy,*
- *dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví **prací rizikovou** nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy; nebo*
- *vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu (např. jednatel v s.r.o.).*

Nicméně pokud by **měl zaměstnavatel pochybnosti** o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat může.

Od roku 2017⁴ došlo k dalším změnám v oblasti vstupních lékařských prohlídek. Nyní se zajišťují **před vznikem pracovního poměru**, tj. před dnem nástupu do práce. Pracovní smlouva tedy může být **uzavřena** před absolvováním vstupní prohlídky. Pokud bude zaměstnanec při vstupní prohlídce shledán **zdravotně nezpůsobilým**, pracovní poměr nevznikne.

Zaměstnavatel musí uhradit **vstupní prohlídku všem úspěšným uchazečům a také neúspěšným uchazečům, pokud se jedná mladistvé nebo práci v noci.** Při výstupní lékařské prohlídce **se nevydává lékařský posudek**, ale **potvrzení** o provedení výstupní prohlídky.

⁴ K 1. listopadu 2017 je v účinnosti novela zákona o specifických zdravotních službách (373/2011 Sb.) a spolu s došlo k úpravě prováděcí vyhlášky č. 79/2013 Sb.

IX.5 PŘÍSLIB ZAMĚŠTNÁNÍ

V zákoníku práce není upraven tzv. příslib zaměstnání. Nicméně vzniku pracovní smlouvy může předcházet shodný projev vůle účastníků pracovněprávního vztahu pracovní smlouvu uzavřít. Jako ostatní právní jednání i pracovní smlouva musí být učiněna svobodně, srozumitelně, vážně a určitě. Je-li dohoda o přijetí do zaměstnání uzavřena, pak z ní pro zaměstnavatele plynou i dohodnuté závazky. Ve většině případů je to povinnost, že zaměstnavatel uzavře s občanem pracovní smlouvu, a tím mu poskytne zaměstnání.

Občanský zákoník v ustanovení svého § 1783 nově výslovně upravuje smlouvu o smlouvě budoucí (v personálních vztazích „příslib zaměstnání“). **Podle ní se jedna ze smluvních stran zavazuje, že po vyzvání ve sjednané lhůtě (jinak do jednoho roku) uzavře budoucí smlouvu.** Nesplní-li zavázaná strana povinnost uzavřít smlouvu, může oprávněná strana požadovat, aby obsah budoucí smlouvy určil soud.

Povinnost k uzavření smlouvy (pracovní) nevzniká, jestliže

- se změnilы okolnosti, z nichž obě strany vycházely, a
- na zavázané straně nelze rozumně požadovat splnění povinnosti k uzavření smlouvy.

Příslib zaměstnání je tak vlastně uvedenou smlouvou o smlouvě budoucí, nicméně uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v rámci pracovněprávních vztahů. Aby bylo ujednání o příslibu zaměstnání platné, musí obsahovat nejméně tyto tři základní náležitosti:

- *co bude výkonem zaměstnání (náplň práce)*
- *kde bude zaměstnání zaměstnanec vykonávat*
- *od jakého data dojde ke vzniku pracovního poměru*

Forma příslibu zaměstnání

Občanský zákoník umožňuje uzavření smlouvy o smlouvě budoucí písemnou nebo ústní formou. Z toho plyne, že **příslib zaměstnání je možné uzavřít také pouze ústní dohodou.** Problémem ústní dohody, a nejde pouze o příslib zaměstnání, je případné prokázání, že k uzavření smlouvy o smlouvě budoucí došlo. Z tohoto důvodu je dobré uzavřít příslib zaměstnání písemně nebo ústně před třetí osobou.

Odstoupení od příslibu zaměstnání

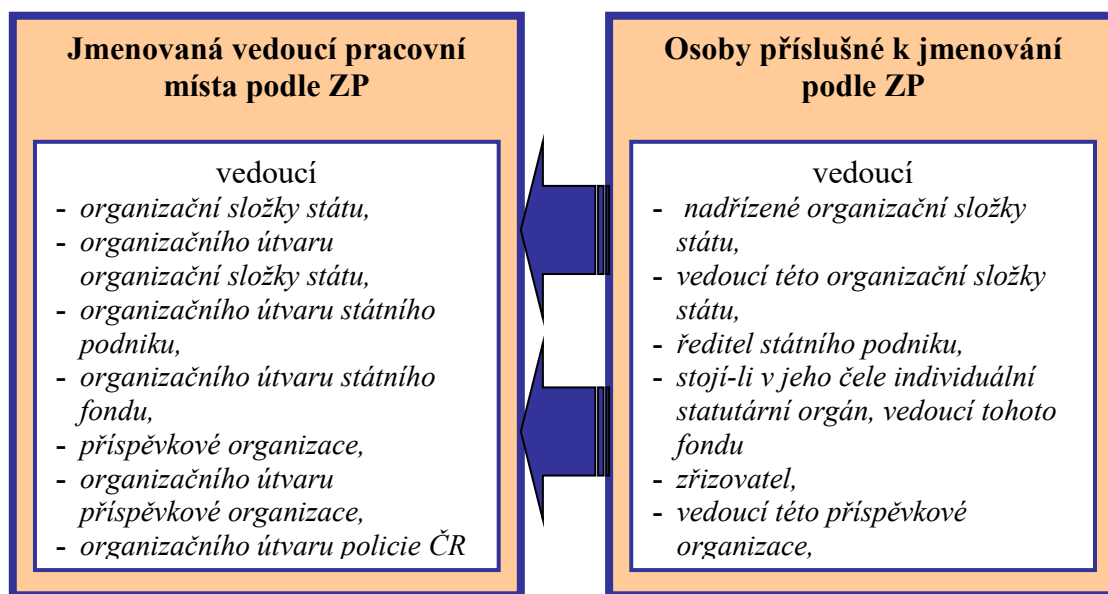
Příslib zaměstnání není rozhodně pouze nezávazným slibem. Jedná se o právně závazný závazek, kterým se zaměstnanec zavazuje k zaměstnavateli do práce nastoupit a naopak zaměstnavatel se zavazuje zaměstnance přijmout.

Příslib zaměstnání je možné odvolat (odstoupit od smlouvy o smlouvě budoucí), ale uvedený právní akt musí být uzavřen a je jej třeba učinit v **písemné formě**. Odvoláním příslibu zaměstnání není dotčen **nárok druhé strany na náhradu škody**. Pokud se rozhodnete nenastoupit, tak po Vás uvedený budoucí zaměstnavatel může požadovat náhradu ve finanční podobě.

IX.6 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU JMENOVÁNÍM

Jmenováním na vedoucí pracovní místo (*zpravidla jmenovacím dekretem nebo jiným písemným projevem vůle způsobilé osoby*) vzniká pracovní poměr vždy, když to stanoví zvláštní právní předpis. Tyto předpisy mají přednost před úpravou povinného jmenování stanovenou v ZP. Takto po novele upravuje ZP v § 33 odst. 3 jen ty případy jmenování, kdy jmenování nevyplývá ze zvláštních právních předpisů (např. zákon o úřednících územně samosprávných celků).

Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu. V případech uvedených v zákoníku práce jsou to osoby zde stanovené v § 33 odst. 4.



Původní pojem „vedoucí organizační složky“ nahradila technická novela dikcí „vedoucí organizačního útvaru“. Takto je za organizační útvar považován každý vnitřní útvar zaměstnavatele, který byl vytvořen podle jeho organizačních předpisů (např. organizační řád). Je třeba mít na patnosti, že organizační předpis zde není a nebude proto, aby určoval, které místo vedoucího zaměstnance má být obsazeno jmenováním, a které nikoliv. Nadále bude jeho hlavním smyslem stanovit jednotlivé stupně řízení - organizační útvary v organizační struktuře zaměstnavatele.

Fakticky je možno rozlišovat:

- jmenování do funkce podle zvláštních právních předpisů* - **vnější jmenování** (např. ředitel školy nebo školského zařízení zřizovatelem),
- jmenování do funkce zaměstnavatelem* - **vnitřní jmenování** (např. statutárním orgánem zaměstnavatele, který je právnickou osobou).

Pracovní poměr, založený jmenováním, vzniká dnem, který byl stanoven k nástupu do funkce. V případě, že např. rozhodnutí statutárního orgánu o jmenování do funkce neobsahuje ustanovení o dni vzniku pracovního poměru, bude rozhodující den, kdy začal funkci fakticky vykonávat. Zaměstnanec, který byl do funkce jmenován, lze z funkce *odvolat*. Samozřejmě se může funkce i *vzdát*. Odvolání a vzdání se funkce musí být jednak *písemné* a jednak musí být druhému účastníku *doručeno*. Nesplnění i jen jedné z těchto podmínek má za následek neplatnost těchto jednostranných právních úkonů.

Významné je, že odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa jmenovaného vedoucího zaměstnance **pracovní poměr nekončí**. Je totiž nezbytné vedoucímu zaměstnanci podat návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení odpovídajícího jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu. Nemá-li zaměstnavatel takovou práci, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod pro *nadbytečnost* zaměstnance (§ 52 písm. c) ZP). Stejně jako u jmenování ani zde zaměstnanci nevzniká nárok na odstupné, pokud nebyl odvolán (vzdal se) v souvislosti se zrušením pracovního místa při organizační změně.

Výše uvedené se samozřejmě ale nevztahuje na případy, kdy byl pracovní poměr sice jmenováním založen, ale pouze na dobu určitou. Zde pracovní poměr končí prostým uplynutím této doby a zaměstnavateli zde nevznikají žádné nabídkové povinnosti.

X. PRACOVNÍ SMLOUVA

X.1 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU PRACOVNÍ SMLOUVOU (§ 34)

Za situace, kdy stávající zákoník práce zcela vypustil možnost přímého vzniku pracovního poměru volbou (§ 33 odst. 2 ZP) a vznik pracovního poměru jmenováním omezil na taxativně vymezené případy (§ 33 odst. 3), stala se pracovní smlouva základní a naprosto převládající právní skutečností, zakládající pracovní poměr

- ❑ *v první řadě v podnikatelské sféře;*
- ❑ *dále v případě územně samosprávných celků u úředníků a zaměstnanců, kteří nemají toto postavení (vykonávajících obslužné, servisní a manuální práce);*
- ❑ *jakož i ve státní správě u státních zaměstnanců zařazených do služebních úřadů a nevykonávajících státní službu.*

Pracovní smlouvu je *oboustranný souhlasný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr.*

Pracovní poměr, založený pracovní smlouvou, má pro oba její potencionální účastníky řadu výhod. Zaměstnavatelům je tak umožněno vytvářet si pracovní kolektiv podle svých představ a potřeb. Na občanovi je, aby si svobodně zvolil, u koho chce pracovat, jaký druh práce bude vykonávat a v kterém místě. Může tak uplatnit svou odbornost, schopnosti či zdravotní stav. To vše samozřejmě za podmínky dostatečně široké nabídky pracovních míst.

FORMA A VZNIK PRACOVNÍ SMLOUVY

V důsledku přijetí občanského zákoníku s účinností od 1. 1. 2014 došlo i k modifikaci formy pracovní smlouvy. V souladu s tím byl novelizován i § 20 zákoníku práce, který nyní stanoví, že

„jestliže právní jednání nebylo učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a již bylo započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah“.

Zde je třeba pouze připomenout, že novela zákoníku práce z roku 2012 vycházela z přednosti písemné formy právního jednání před formou ústní. Důvodem k úpravě bylo odhalování nelegálního zaměstnávání.

Zákoník práce sice i nyní stanoví (§ 34 odst. 2), že **pracovní smlouva musí být uzavřena písemně**, nicméně v souladu s výše uvedeným si smluvní strany budou moci **nedostatek písemné formy dodatečně odstranit s právními účinky od jeho počátku. Pokud tedy byla pracovní smlouva dohodnuta jen ústně a bylo započato s plněním, nemůže se zaměstnanec dovolat její neplatnosti.**

ODSTOUPENÍ OD PRACOVNÍ SMLOUVY

Zákoník práce fakticky uvádí jediný případ možnosti odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele.

Může tak učinit *nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne⁵ nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.*

Od 1. 1. 2014 se pro odstoupení od pracovní smlouvy vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.

X.2 NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY

Pracovní smlouva byla řádně sjednána, došlo-li mezi jejími účastníky k určitému a srozumitelnému ujednání o jejích povinných náležitostech. Nicméně takto strohá pracovní smlouva by zcela nepochybně nebyla způsobilá poskytovat zaměstnanci ani zaměstnavateli dostatečnou ochranu výkonu práce. Zejména za rozpracování zásady „co není zakázáno, je povoleno“ nabývá další obsah pracovní smlouvy na významu. Vedle pracovních řádů a vnitřních předpisů se tak pracovní smlouva stává dalším reglementem umožňujícím vymezit práva a povinnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nad rámec základních ustanovení zákoníku práce. Důsledně vypracovaná a vyvážená pracovní smlouva je předpokladem nesporného a plynulého výkonu sjednané práce. Vedle povinných náležitostí se v praxi zcela pravidelně vyskytují i další náležitosti pracovní smlouvy. Jako pravidelné jsou dále uváděny ty, kterými sice zákoník práce nepodmiňuje platnost pracovní smlouvy, ale zcela pravidelně jsou v pracovních smlouvách uváděny a zákoník práce vymezuje jejich aplikaci. Účelovými náležitostmi jsou pak označovány ty, které jsou do pracovních smluv vkládány s ohledem na výkon specifické práce nebo pracovních podmínek u konkrétního zaměstnavatele. O těchto náležitostech se zpravidla zákoník práce ani nezmiňuje.

V souladu s uvedeným je možno rozlišit obsahové náležitosti smlouvy dále uvedeným způsobem.

⁵ § 350a zákoníku práce „Týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů“.

Obsahové náležitosti pracovních smluv:

POVINNÉ	PRAVIDELNÉ	ÚČELOVÉ
<i>druh vykonávané práce</i> (§ 34 odst. 1 písm. a))	<i>doba trvání práce</i> (§ 39 – na dobu určitou)	<i>povinný oděv</i>
<i>místo nebo místa výkonu práce / pravidelné pracoviště</i> (§ 34 odst. 1 písm. b))	<i>ujednání o mzdě / platu</i> (§ 109)	<i>co se považuje za hrubé porušení právních předpisů</i>
<i>den nástupu práce</i> (§34 odst. 1 písm. c))	<i>ujednání o zápočtu práce přesčas u vedoucích zaměstnanců</i> (§ 114 odst. 3) <i>zkušební doba</i> (§ 35, § 66) <i>konkurenční doložka a peněžité vyrovnání</i> (§ 310, § 311) <i>vysílání na pracovní cesty</i> (§ 42) <i>úprava - rozvržení pracovní doby</i> (§ 81)	<i>ujednání o náhradách při ukončení pracovního poměru</i> <i>povinnost k doplnění vzdělání</i> <i>poskytování výhod při zvyšování nebo prohlubování kvalifikace</i> <i>rozšíření pracovního volna</i> <i>poskytování příplatků a odměn</i> <i>odchodné při skončení pracovního poměru</i> <i>poskytování příspěvku na penzijní připojištění ustanovení o další dovolené</i> <i>smluvní odstoupné</i> <i>potvrzení zaměstnance o seznámení správou a povinnostmi před vznikem pracovního poměru</i> (§ 31) <i>označení příloh</i> <i>apod.</i>

Podle § 37 odst. 1 je v pracovní smlouvě vhodné splnit též informační povinnost zaměstnavatele o údajích vyplývajících z pracovního poměru. Nebylo-li tak učiněno přímo v pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen zaměstnance o těchto údajích písemně informovat do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru.

Požadovanými údaji jsou:

- *identifikace zaměstnance a zaměstnavatele,*
- *bližší označení místa a druhu práce,*
- *údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené (možno odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu, vnitřní předpis - dále PP, KS, VP),*
- *údaj o výpovědních dobách (možno odkazem na přísl. PP, KS, VP),*
- *údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení (možno odkazem na přísl. PP, KS, VP),*
- *údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,*
- *údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.*

X.3 ALTERNATIVNÍ VZOR PRACOVNÍ SMLOUVY S VÝKLADEM

Zaměstnavatel: ► *fyziká osoba – jméno, příjmení, datum narození, místo trvalého bydliště*
► *fyziká osoba podnikající – název / obchodní firma (jméno, příjmení a dodatek), místo podnikání, IČ,*
► *právnícká osoba – obchodní firma, sídlo, IČ*

Zaměstnanec: *jméno, příjmení, datum narození, místo trvalého pobytu,*

uzavírají tuto

PRACOVNÍ SMLOUVU

podle ustanovení § 33 zákoníku práce a za podmínek stanovených touto smlouvou

I.

Druh vykonávané práce

Druh práce (funkce):

- *odborný referent odboru rozvoje.*
- *pedagogický pracovník druhého stupně základního vzdělávání*
- *domovník / obsluha plynového kotle*

Jedná se o oboustranně závazný okruh činností, uvedených v pracovní smlouvě, které může zaměstnavatel po zaměstnanci při práci požadovat. Zaměstnavatel tak může zaměstnanci ukládat pouze práce vyplývající ze sjednaného druhu práce. Zaměstnanec je naopak povinen splnit úkoly, které lze pod sjednaný druh práce zahrnout. Možnost zaměstnavatele převést zaměstnance bez jeho souhlasu na práci jiného druhu než byla ve smlouvě sjednána, je pouze výjimečná a je stanovena zákoníkem práce (§ 41).

Je na zaměstnanci a zaměstnavateli, zda druh práce sjednají úžeji nebo širěji (referent, pedagogický zaměstnanec, dělník). Praxe je taková, že zaměstnavatel zpravidla usiluje o širší vymezení druhu práce, které mu umožňuje převádět zaměstnance na jiné práce, které sjednaný druh práce pokrývá. Mohou to být i práce se mzdovým rozdílem. Pro zaměstnance je naopak zpravidla výhodnější co nejužší vymezení druhu práce. Vymezení druhu práce v pracovní smlouvě musí však být právně určité (relevantní). Nelze vymezit druh práce konané pro zaměstnavatele např. neurčitým způsobem (viz citace smlouvy „jakékoliv práce“) nebo pouze provedením jednoho individuálního pracovního úkonu (podávání dřeva). Zákoník práce nezakazuje ani uvedení více druhů práce.

V rámci sjednaného druhu práce mnohdy zaměstnavatel určuje zaměstnanci pracovní náplň, a to svým jednostranným opatřením. Takto pak pracovní náplň může jednostranně též měnit nebo doplňovat. Pracovní náplň proto nebývá součástí obsahu pracovní smlouvy. Nesmí však nikdy přesahovat rozsah sjednaného druhu práce. Byla-li by zaměstnanci přidělována práce nad rámec sjednaného druhu práce, může její výkon odmítnout s výjimkou zákonem stanovených důvodů uvedených ve zmiňovaném § 41 ZP.

II. Místo(a) výkonu práce

- Místo výkonu práce:*
- ▶ *ABCD, a.s., pracoviště EFGH, ul. Studentská, čp. 31,*
 - ▶ *město Karviná*
 - ▶ *Moravskoslezský kraj,*
 - ▶ *správní obvod Magistrátu Města Karviná*
 - ▶ *Základní škola a místo trvalého pobytu pedagogického pracovníka – zaměstnance*
 - ▶ *Ostrava, Karviná, Třinec.*
 - *jako pravidelné místo výkonu práce pro účely úhrady cestovních náhrad se sjednává Město Karviná*

Určení místa výkonu práce v pracovní smlouvě je ponecháno na vůli jejich účastníků. Mohou tak učinit uvedením názvu obce nebo místa podnikání či sídla zaměstnavatele. Je-li tomu tak, může zaměstnanec vykonávat svou práci pouze v takto konkretizovaném místě nebo na více vymezených místech. V praxi však nastávají případy, kdy takto konkrétně místo výkonu práce nebude možné vymezit. To je v případech, kdy zaměstnavatel má pracoviště ve více obcích nebo provádí servisní služby mimo své sídlo. ZP proto umožňuje vymezit místo výkonu práce i šířeji, např. pouze názvem obce nebo kraje. Zaměstnanec je pak povinen vykonávat svou práci v kterékoliv provozovně zaměstnavatele v obci či kraji. Místo výkonu práce může být rovněž sjednáno uvedením několika míst výkonu práce. Jako místo výkonu práce je možno sjednat rovněž v části pracovní doby sídlo zaměstnavatele a v části místo bydliště zaměstnance. Vyloučeno není ani pouze místo bydliště zaměstnance (hovoříme o tzv. teleworkingu nebo homeworkingu). V uvedených případech je možno v pracovní smlouvě sjednat i další nároky z práce doma vyplývající (např. dohodnout se o odměně za používání vlastního počítače zaměstnance či o odměně za el. energii spotřebovanou za dobu práce doma). Oproti druhu práce, který lze z důvodů uvedených v zákoně měnit, místo výkonu práce může být změněno jen dohodou účastníků pracovní smlouvy. To znamená, že přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než je uvedeno ve smlouvě, není bez jeho souhlasu možné, a to ani ze závažných důvodů.

Pokud pracovní smlouva vymezuje místo výkonu práce šířeji než jednou obcí, vzniká na straně zaměstnance nárok na úhradu cestovních náhrad ze strany zaměstnavatele. Pro takový případ zákon stanoví, že je možno v pracovní smlouvě sjednat tzv. **pravidelné místo výkonu práce**. Není-li v pracovní smlouvě takové místo pro účely cestovních náhrad sjednáno, platí právní fikce, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě a je-li místo výkonu práce sjednáno šířeji než pro jednu obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec.

III. Den nástupu do práce

- Den nástupu do práce:*
- ▶ *1. leden 200..,*
 - ▶ *první den školního roku 200 ../200 ..,*
 - ▶ *ode dne podpisu smlouvy za měsíc,*
 - ▶ *první pracovní den měsíce května 200 ..*

Význam sjednaného dne nástupu do práce spočívá v tom, že tímto dnem vzniká pracovní poměr. Ani v tomto případě neobsahuje ZP direktivní úpravu. Den nástupu do práce tak může být vyznačen v pracovní smlouvě jako určitý kalendářní den, ale také jakýmkoliv jiným

způsobem. Nelze však opomenout, že jinak stanovený den nástupu do práce nesmí vzbuzovat pochybnosti o tom, o který den se jedná.

Ustanovení § 36 ZP stanoví, že se za den vzniku pracovního poměru považuje ten den, který byl zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednán jako den nástupu do práce. Není v rozporu s právními předpisy, je-li ve smlouvě uveden jako den nástupu do práce den pracovního klidu nebo den, který nastane v době pracovní neschopnosti zaměstnance.

Nelze sjednat den nástupu do práce např. na dobu, kdy mladistvý po dovršení 15 let dokončuje povinnou školní docházku

IV. Doba trvání práce

Doba trvání práce:

- ▶ *(nemusí být ve smlouvě uvedena)*
- ▶ *do 31. 12. 201..,*
- ▶ *do konce školního roku 201../201..*
- ▶ *do konce sklizně roku 201..*
- ▶ *na dobu tří let ode dne vzniku pracovního poměru*
- ▶ *do konce třetího čtvrtletí letošního roku*

Pracovní poměr podle § 39 odst. 1 ZP trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání (doba určitá). Jinak řečeno, nebyla-li v pracovní smlouvě sjednána doba trvání práce, má se za to, že je sjednána doba neurčitá. ZP takto upřednostňuje sjednávání pracovního poměru na dobu neurčitou, což koresponduje zpravidla se zájmem zaměstnanců, kterým tato doba poskytuje širší záruky zaměstnání. Nicméně např. v případech tzv. zástupů (za mateřskou dovolenou), je i pracovní smlouva na dobu určitou účelná. Zaměstnavatelé v současných složitých ekonomických podmínkách naopak upřednostňují uzavírání pracovních smluv na dobu určitou. Zbavují se tak povinnosti náhrady mzdy či platu po výpovědní dobu a náhrady odstupného v případě, že jsou nuceni např. snižovat stav zaměstnanců. Novela zákoníku práce platná od 1. 1. 2012 upřednostnila zájmy zaměstnavatelů, když velmi zásadně časově rozšířila tzv. „zákaz řetězení“, který do té doby umožňoval řetězit pracovní poměry na dobu určitou maximálně po dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku takového pracovního poměru (**zákaz řetězení**). Podle novelizovaného znění zákoníku práce z roku 2012 doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami

- **nesmí přesáhnout 3 roky ode dne vzniku prvního pracovního poměru** na dobu určitou,
- **může být opakována nejvýše dvakrát**, přičemž za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i **jeho prodloužení**,
- pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou **uplynula doba 3 let**, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

Z uvedeného vyplývá, že řetězením je možno dosáhnout pracovního poměru na dobu určitou až na dobu 9 let u jednoho zaměstnavatele.

S účinností od 1. 8. 2013 došlo k další novele zákoníku práce, a to i vložení nového § 39 odst. 4 (zákonem č. 155/2013 Sb.) kterou se úspěšně završilo úsilí zejména Svazu průmyslu a dopravy ČR o změnu uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou.

Nové ustanovení dává zaměstnavatelům možnost v případě, že jsou pro to

■ vážné provozní důvody nebo

■ důvody spočívající ve zvláštní povaze práce,

na jejichž základě na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, **navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou.**

To za podmínky, že byla s odborovou organizací uzavřena dohoda, která fakticky umožní opakovat pracovní poměr na dobu určitou více než 3x. Písemná dohoda zaměstnavatele

s odborovou organizací upraví

a) bližší vymezení vážných provozních důvodů,

b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního

Nesjednal-li by zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou uvedeným způsobem a zaměstnanec oznámí před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že **trvá na tom, aby ho dále zaměstnával**, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Případné spory o dodržení nebo nedodržení zákonných podmínek mezi zaměstnavatelem i zaměstnancem lze řešit u příslušného soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Ustanovením o omezení doby uzavírání pracovního poměru na dobu určitou není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu (u cizinců na dobu 2 let podle ustanovení § 92 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 347/2010 Sb.). Současně se omezení nevztahuje na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

V.

Odměňování za práci

Ujednání o mzdě / platu:

- ▶ viz *mzdový / platový výměr*
- ▶ *(v případě platu nemusí být ve smlouvě uvedeno ničeho)*
- ▶ *smluvní mzda ,- Kč měsíčně, přičemž součástí mzdy jsou paušálně sjednané příplatky, např. za práci v sobotu a v neděli, za zastupování*
- ▶ *základní měsíční mzda činí, - Kč*

O mzdě i platu je dále pojednáno samostatně v části rozborující odměňování za práci, na kterou odkazují. Ujednání o výši platu a mzdy nemusí být součástí pracovní smlouvy, když

v obou případech je zaměstnavatel povinen v den nástupu do práce vydat písemně mzdový (§ 113 odst. 4) nebo platový výměr (§ 136). Tuto povinnost nemá pouze vůči zaměstnanci, se kterým sjednal smluvní plat. Výměr je jednostranný úkon zaměstnavatele, jehož obsah by podle obecných zásad jednostrannosti neměl podléhat souhlasu zaměstnance. Důvodně lze ovšem dovodit, že jednostrannost vůle zaměstnavatele zde bude platit pouze pro zvýšení mzdy nebo platu. K postupu opačným směrem bude muset být souhlas zaměstnance. V případě změny obsahu výměru je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci opět písemně sdělit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty, musí výměr obsahovat pouze za podmínky, že tyto údaje již nejsou obsaženy v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu.

VI.

Zkušební doba (§ 35, § 66)

Zkušební doba:

- ▶ *zkušební doba se sjednává v délce 3 měsíců ode dne vzniku tohoto pracovního poměru*
- ▶ *zkušební doba se podle § 35 zákoníku práce sjednává v délce 5 měsíců*

První zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů) stanovil, že zkušební doba, nebyla-li sjednána kratší, činila 1 měsíc. Protože zkušební doba vzbuzuje nejistotu o trvalosti sjednaného pracovního poměru, uváděla tehdejší důvodová zpráva k zákoníku práce, že jednoměsíční zkušební doba je dostatečně dlouhá i pro zaměstnance, u nichž se vyžaduje zvláštní kvalifikace nebo zvýšená odpovědnost. Zákon č. 188/1988 Sb., kterým byl první zákoník práce změněn, s účinností od 1. 1. 1989 stanovil, že zkušební doba, nebyla-li sjednána kratší, činila 3 měsíce. Současně zákon výslovně stanovil, že se zkušební doba prodlužuje o překážky v práci. Z původní jednoměsíční zkušební doby došlo k jejímu prodloužení o 2 měsíce. Tuto délku zkušební doby převzal zákoník práce č. 262/2006 Sb. do § 35 odst. 1.

Účelem tohoto pracovněprávního institutu je oboustranná „zkouška“ účastníků, zda jim sjednaný pracovní poměr bude vyhovovat. Umožňuje totiž velmi jednoduché jednostranné rozvázání pracovního poměru, jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele, bez uvedení důvodu a výpovědních lhůt. Nicméně toto neplatí absolutně, když zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 347/2010 Sb., rozšířila toto omezení zaměstnavatele na 21 kalendářních dnů, nicméně pouze pro období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013. Zaměstnanec je tak chráněn před rozvázáním pracovního poměru v době, kdy mu zaměstnavatel ze svých prostředků proplácí tzv. nemocenskou.

Zkušební doba **může, ale nemusí být sjednána**, a to jak u pracovního poměru založeného pracovní smlouvou, tak u pracovního poměru založeného jmenováním. Není-li obsažena přímo v textu smlouvy či jmenovacího dekretu, musí být sjednána samostatnou individuální dohodou. Podmínkou účinnosti jakékoliv formy ujednání o zkušební době je, že je vypracována

- *v písemné podobě a*
- *nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, případně v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.*

Nebyla-li by zkušební doba sjednána písemně nebo byla-li sjednána později, než stanoví zákon, bude se jednat o její **absolutní neplatnost**. O neplatnost se ale jednat nebude, když bude sjednána na dobu delší než stanoví zákon (např. u vedoucích zaměstnanců na 8 měsíců). Pak nejde o neplatné ujednání, nicméně zkušební doba bude trvat vždy pouze šest měsíců.

Sdružení zaměstnavatelů v podnikatelské sféře dlouhodobě požadovalo prodloužení zkušební doby, a to především u vedoucích a klíčových zaměstnanců, kterými se rozumí vedoucí zaměstnanci a zaměstnanci, kteří plní takové úkoly zaměstnavatele, které svým významem mohou podstatně ovlivnit činnost nebo existenci zaměstnavatele. Argumentace pro prodloužení se opírala o zvyšující se složitost a náročnost výkonu závislé práce, která neumožňuje v době nejvýše tří měsíců od nástupu zaměstnance do zaměstnání jej dostatečně prověřit, zda bude sjednanou práci zvládat. Přání sdružení bylo vyslyšeno a vloženo do vládního návrhu novely zákoníku práce, který byl posléze schválen v Parlamentu ČR.

Současná úprava délky zkušební doby vychází z předpokladu, že její délku v rozsahu 3 měsíců lze v zásadě považovat za postačující pro naplnění jejího výše uvedeného účelu. Vláda proto navrhla prodloužit maximální možnou délku zkušební doby pouze u vedoucích zaměstnanců (§ 11), a to nejdéle na 6 měsíců, aby měl jak zaměstnavatel, tak příslušný vedoucí zaměstnanec větší časový prostor k posouzení, zda jim uzavřený pracovní poměr na vedoucí pracovní místo vyhovuje. Návrh zohlednil především vyšší nároky kladené na vedoucí zaměstnance.

Aby v případě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou (na dobu maximálně 6, popřípadě maximálně 12 měsíců) netvořila větší část z této doby zkušební doba, bylo vládou navrženo v zájmu ochrany zaměstnance, stanovit hranici pro délku zkušební doby v těchto případech, a to maximálně na polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru.

Zkušební doba není lhůta

Podle § 333 zákoníku práce práva i povinnosti zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny. Doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. To platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.

Podle § 333 zákoníku práce doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Z občanského zákoníku se tedy neuplatní § 605 odstavec 2, podle něhož konec lhůty nebo doby určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, který připadá na skutečnost, od níž se lhůta nebo doba počítá.

Příklad:

Zkušební doba bude sjednána na tři měsíce od 1. června. Protože se její trvání bude posuzovat podle § 333 ZP, skončí 31. srpna téhož roku, pokud pracovní poměr nebude zrušen dříve. Kdybychom její délku posuzovali podle o. z., končila by 1. září .

Od 1. 1. 2012 platí pro zkušební dobu, že:

- Byla-li sjednána, nesmí být delší než
 - a) **3 měsíce** po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru u **zaměstnanců** (pokud nejsou v postavení vedoucích zaměstnanců),
 - b) **6 měsíců** po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u **vedoucího zaměstnance**.
- Nesmí být sjednána **delší než je polovina** sjednané doby trvání pracovního poměru.

Ke zpřesnění a odstranění výkladových problémů a s ohledem na účel zkušební doby se výslovně stanoví, že zkušební doba **se prodlužuje** o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekonal práci (např. ošetřování nemocného člena rodiny, vojenské cvičení, pracovní neschopnost), a též o dobu čerpání dovolené.

Jinak řečeno, zkušební doba neběží po dobu překážek v práci a její zbytek doběhne až po odpadnutí překážek.

Již technická novela zákoníku práce zpřesnila předcházející text zákona tak, že dnes je zcela patrné, že zkušební doba **začíná běžet již ode dne vzniku pracovního poměru** (viz. „ode dne“ oproti dřívějšímu „po dni“).

Novela zákoníku práce (zákon č. 303/2013) dále zpřesnila formální stránku ukončení pracovního poměru, když stanoví, že pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se **vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží**.

Odstraněny byly rovněž pochybnosti o okamžiku skončení pracovního poměru. Platí, že **pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější**.

VII.

Konkurenční doložka a vyrovnání (§ 310)

- Konkurenční doložka:** *(nemusí být vůbec sjednána nebo může být sjednána samostatnou dohodou)*
- ▶ *účastníci smlouvy tímto sjednávají konkurenční doložku na dobu 1 roku (10 měsíců), která běží ode dne zániku pracovního poměru založeného touto smlouvou a za podmínek stanovených § 310 zákoníku práce. Zaměstnavatel se současně zavazuje, že po zániku pracovního poměru bude po sjednanou dobu účinnosti konkurenční doložky poskytovat bývalému zaměstnanci peněžité vyrovnání ve výši ½ průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku zaměstnance z této konkurenční doložky. Pro případ jednostranného porušení konkurenční doložky bývalým zaměstnancem vzniká na jeho straně povinnost uhradit zaměstnavateli smluvní pokutu ve výši násobku průměrného měsíčního výdělku za dobu od porušení závazku do konce sjednané doby trvání konkurenční doložky*

Zákoník práce stanoví, že konkurenční doložku je možno sjednat **pouze písemně**. Může být samozřejmě součástí pracovní smlouvy. Zákoník práce již opustil sousloví „dohoda o konkurenční doložce“, když vypustil pojem „dohoda“. Rovněž již neplatí, že je možno dohodu konkurenční doložce **sjednat až po uplynutí zkušební doby**. Naopak je nyní možno ji sjednat **současně se zkušební dobou**.

Obsahem konkurenční doložky je závazek zaměstnance, že se nejdéle do jednoho roku po skončení pracovního poměru zdrží výkonu výdělečné činnosti,

- která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo
- která by měla vůči němu soutěžní povahu.

Uvedený závazek zaměstnance zákon podmiňuje tím, že zdržení se výdělečné činnosti je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při výše uvedených činnostech by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Bude se jednat zejména o pracovní činnost manažerů, kteří mohou poznatky získané u zaměstnavatele při uplatňování jeho know-how uplatnit u dalšího podnikatele, ke kterému po skončení prvotního pracovního poměru k výkonu práce nastoupí. Pokud zaměstnanec s takovými poznatkami a informacemi do styku nepříjde, je zbytečné doložku sjednávat.

Součástí doložky musí být na druhé straně závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání (satisfakci za pracovní nečinnost v konkurenční oblasti). Výše vyrovnání je ovšem limitována, a to nejméně částkou ve výši ½ průměrného výdělku za každý měsíc plnění závazku (1/2 z 12 měsíčních platů, byla-li sjednána na 1 rok). Pokud by součástí dohody o konkurenční doložce nebylo současné ujednání o vyrovnání, jednalo by se fakticky o relativně neplatný právní úkon (viz. § 18 ZP).

Vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období. V případě porušení konkurenční doložky bývalým zaměstnancem tato zanikne, když zaplatil sjednanou **smluvní pokutu**. Výše pokuty musí být přiměřená povaze a významu porušených podmínek.

Nebyl-li mezi účastníky dohodnut zánik konkurenční doložky, je možné od ní jednostranně odstoupit nebo ji vypovědět pouze z kvalifikovaných důvodů. Zaměstnavatel tak může učinit pouze po dobu trvání pracovního poměru. Zaměstnanec může konkurenční doložku

vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti. Lze očekávat, že ujednání o konkurenční doložce pro svou složitost a povinné vyrovnání nebude v praxi tak časté jako před zavedením povinného vyrovnání.

Konkurenční doložku **nelze** uzavřít podle § 311 ZP s:

- pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství,
- pedagogickými pracovníky v zařízeních sociálních služeb.

Uzavření konkurenční doložky vylučují ale též některé zvláštní právní předpisy. Patří k nim např. § 40 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších právních předpisů, nepřipouští uzavírání konkurenční doložky s úředníkem územně samosprávného celku.

Příklady:

► Průměrný plat obchodního ředitele stavební firmy před skončením pracovního poměru činil 45 000,- Kč měsíčně. V pracovní smlouvě byla sjednána konkurenční doložka na dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru. Společnost ode dne skončení pracovního poměru vyplácí svému bývalému zaměstnanci 22 500,- Kč měsíčně. Bývalý zaměstnanec uzavřel novou pracovní smlouvu na dobu určitou a po dobu platnosti konkurenční doložky pracuje jako odborný referent finančního úřadu, tedy vykonává nesoutěžní (nekonkurenční) pracovní činnost, za niž pobírá plat.

► Zaměstnavatel vyplácel vyrovnání čtyři po sobě jdoucí měsíce sjednané doby platnosti konkurenční doložky vždy k 10 dni následujícího měsíce. Pátý měsíc neobdržel bývalý zaměstnanec nic. Následně k 22. dni v rozhodném měsíci konkurenční doložku vypověděl (v 15denní lhůtě ode dne její splatnosti), čímž doložkou přestal být vázán. K 1. dni následujícího měsíce nastoupil do konkurenční firmy opět jako obchodní ředitel.

VIII.

Pracovní cesty (§ 42)

Vysílání na pracovní cesty:

(nemusí být ve smlouvě obsaženo, pak je nutno sjednat dohodu pro každou pracovní cestu)

- *zaměstnanec souhlasí se svým vysláním na pracovní cesty po dobu trvání pracovního poměru*

Zákoník práce podmiňuje změnu obsahu pracovního poměru formou vyslání zaměstnance na pracovní cestu oboustrannou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. Jinak řečeno, souhlasnou vůlí zaměstnance s vysláním na pracovní cestu. Nesouhlas zaměstnance s vysláním na pracovní cestu nemůže pak mít pro zaměstnance pracovníprávní následky. Dohodu je samozřejmě možno uzavírat individuálně před každou pracovní cestou. To bude aktuální zejména, když zaměstnanec odmítne dát svůj souhlas „generálně“ již v pracovní smlouvě. Pro zaměstnavatele však bude nepochybně výhodnější, pokud souhlas zaměstnance k vyslání na pracovní cesty bude v pracovní smlouvě již obsažen. Nebude tak nucen dosáhnout souhlasu zaměstnance před každou pracovní cestou. Z ustanovení zákoníku práce o vyslání na pracovní cesty (§ 42) nevyplývá, že by zmiňovaná individuální dohoda musela být uzavřena pouze písemně. Za souhlas (konkludentní) – uzavření dohody je možno považovat samotné nastoupení na pracovní cestu určeným zaměstnancem.

Zaměstnavatel může nejlépe písemně (cestovním příkazem) stanovit podmínky pracovní cesty. Mezi ně bude patřit určení způsobu dopravy do cílového místa pracovní cesty, případně souhlas s použitím vlastního osobního vozidla zaměstnance, určení spolucestujících ve vozidle, způsob ubytování apod. Limit četnosti vysílání zaměstnanců na pracovní cesty v měsíci, roce nebo po dobu trvání pracovního poměru, délku pracovní cesty ani maximální možnou vzdálenost cílového místa pracovní cesty od místa bydliště či pravidelného pracoviště zaměstnance vysílaného na pracovní cestu právní předpisy neomezuji.

Na pracovní cestě vykonává zaměstnanec úkoly, kterými ho příslušný vedoucí zaměstnanec pověřil. Z toho současně vyplývá, že vyslání na pracovní cestu je vázáno souhlasem takového vedoucího zaměstnance. Byl-li zaměstnanec vyslán zaměstnancem na pracovní cestu k plnění jeho úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance nebo jiného zaměstnavatele, aby zaměstnanci dával pracovní pokyny, organizoval, řídil a kontroloval jeho práci. K takové řídicí činnosti však vysílající vedoucí zaměstnanec musí vydat pověření, které je třeba jinému zaměstnavateli doručit a současně s jeho rozsahem povinně seznámit vysílaného zaměstnance. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právně jednat v rozsahu kompetencí jeho zaměstnavatele (např. vyslat zaměstnance na další pracovní cestu).

Podle § 240 zákoníku práce smějí být:

- těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let,
- osamělé zaměstnankyně a osamělí zaměstnanci, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let,
- zaměstnanci, kteří prokáží, že 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),

vysílání na pracovní cestu mimo obvod obce svého bydliště nebo pracoviště jen s jejich výslovným souhlasem.

IX.

Pracovní doba

Úprava (rozvržení) pracovní doby: ► *pracovní doba se v souladu s ustanovením § 80 zákoníku práce sjednává jako kratší, a to v rozsahu 35 hod týdně a 7 hodin za směnu. Počátek směny se stanoví na 9,00 hod.*

Jedná se o ujednání typu kratší nebo zkrácené pracovní doby, nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, pružné pracovní doby v týdnu nebo měsíci, posunutí začátku a konce pracovní doby, apod.. V pracovní smlouvě bude takové ujednání obsaženo zejména, pokud bude dohodnuto s konkrétním zaměstnancem. V případě, že např. rozvržení pracovní doby bude platit pro více zaměstnanců, je vhodnější zahrnout rozvržení do kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu.

O formách úpravy a rozvržení pracovní doby je pojednáno v části zabývající se pracovní dobou.



Účelové náležitosti pracovní smlouvy nelze jednotně vymezit, když vyplývají zejména z předmětu činnosti zaměstnavatele a jeho potřeb. Rozhodně rozdílné náležitosti budou vyžadovány jako podmínka výkonu práce např. v bankovníctví a v zemědělské výrobě.

Již v pracovní smlouvě bude vhodné splnit též povinnou informační povinnost zaměstnavatele o údajích vyplývajících z pracovního poměru podle § 37 zákoníku práce v rozsahu výše uvedeném, jinak do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. Dále se doporučuje, aby zaměstnanec v uzavírané pracovní smlouvě potvrdil, že:

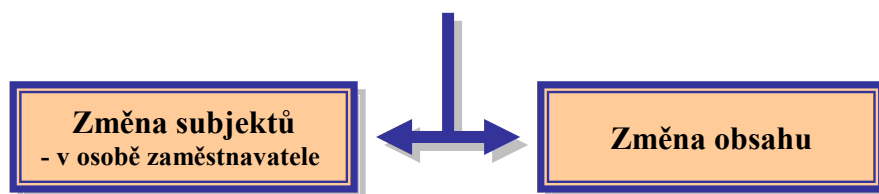
- zaměstnavatel vůči němu splnil své povinnosti stanovené zákoníkem práce před vznikem pracovního poměru (§ 30 - § 32),
- byl seznámen s vnitřními (interními) předpisy upravujícími pracovní poměr u zaměstnavatele.

XI. ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU (§ 40 - § 47)

O změnu pracovního poměru se jedná v případech, kdy za jeho trvání dojde ke *změně některého prvku* pracovního poměru, *s výjimkou zaměstnance*, neboť změna v osobě zaměstnance má za následek vždy pouze ukončení pracovního poměru se stávajícím zaměstnancem a uzavření nového pracovního poměru se zaměstnancem novým. Dochází-li ke změně některého z prvků pracovního poměru s uvedenou výjimkou v osobě zaměstnance, ostatní prvky zůstávají beze změn a celý pracovní poměr *trvá dál*.

Změnou pracovního poměru rozumíme:

- *změnu subjektu* pracovního poměru, a to *pouze v osobě zaměstnavatele*,
- *změnu obsahu* pracovního poměru.



XI.1 ZMĚNA SUBJEKTŮ

Změna v osobě zaměstnance

Změna v osobě zaměstnance není v pracovním poměru možná, když zákoník práce vymezuje závislou práci jako výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele (§ 2 odst. 4). Vychází přitom z principu, že každý pracovní poměr je spojen vždy s *osobou konkrétního zaměstnance, jeho pracovní schopnosti a dovednosti, jakož i jeho osobním pracovním závazkem*. To znemožňuje v *tomtéž právním vztahu* náhradu zaměstnance zaměstnancem jiným.

Změna zaměstnavatele

Oproti změny zaměstnance je **změna zaměstnavatele** v jednom pracovním poměru přípustná a v praxi poměrně obvyklá.

Změna zaměstnavatele má nejčastěji podobu *vnějších organizačních změn* bez dopadů do obsahu pracovního poměru. Zákoník práce zakotvuje ochranu práv zaměstnanců při převodu:

- *činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele,*
- *úkolů zaměstnavatele nebo jejich částí k jinému zaměstnavateli.*

Činí tak ve svých ustanoveních § 338 - § 345. *(K přechodu práv a povinností může dojít pouze z důvodů stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem)*

Za situace, kdy zákon hovoří o „Přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů“, lze dovodit, že nejde pouze o vztahy z pracovního poměru, ale i o vztahy z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

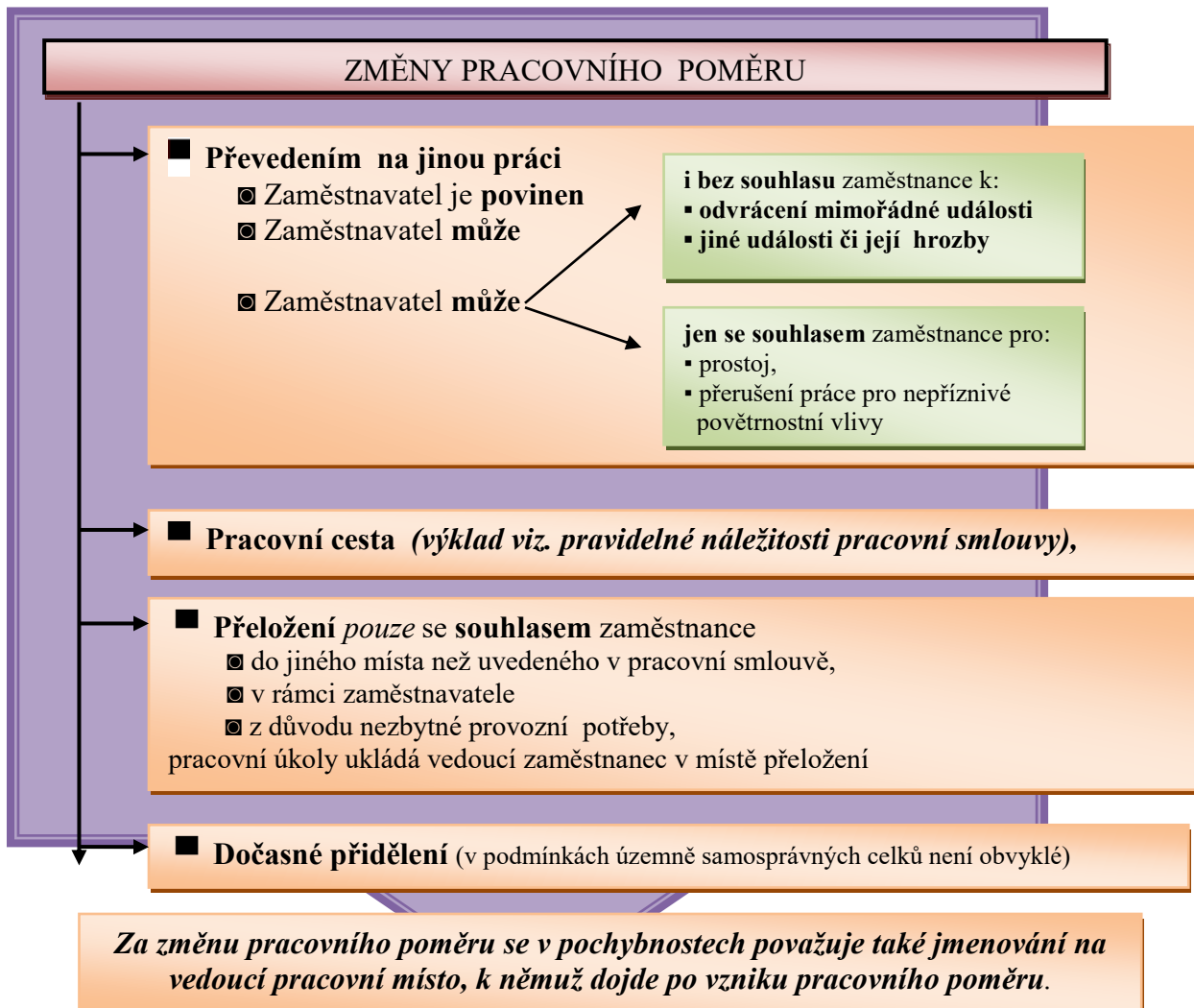
Převodem zaměstnavatele, činností nebo jejich částí se **rozumí změna právnické nebo fyzické osoby odpovědné v právním slova smyslu za činnost dosavadního zaměstnavatele, a to bez ohledu na to, jaký je právní důvod převodu, a na to, zda byla na nabyvatele převedena**

vlastnická práva. Rozhodujícím kritériem přitom je, že nabyvatel je způsobilý jako zaměstnavatel pokračovat v dosavadní či obdobné činnosti bývalého zaměstnavatele (*typickým příkladem takového postupu je převod práv a povinností při pronájmu zaměstnavatelského subjektu nebo jeho části podle obchodního zákoníku*).

V souvislosti s dříve uváděnou informační povinností je i zde (§ 339 odst. 1) zakotvena povinnost dosavadního zaměstnavatele poskytnout včas před převodem příslušné informace zástupcům zaměstnanců (odborové organizaci nebo radě zaměstnanců), na něž se převod vztahuje. Totéž je povinen učinit vůči zástupcům svých zaměstnanců přejímající zaměstnavatel dříve, než budou převodem dotčeni. Není-li u dosavadního či přejímajícího zaměstnavatele zástupce zaměstnanců, informační povinnost se váže ke každému zaměstnanci. Uváděná informační povinnost zahrnuje:

- stanovené nebo navrhované datum převodu,
- důvody převodu,
- právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

X.2 ZMĚNA OBSAHU



- *Obsah pracovního poměru je možno změnit pouze dohodou o jeho změně, nestanoví-li zákon jinak*
- *Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v tomto zákoně*

Při změně obsahu pracovního poměru (§ 40 až 47 ZP) jde o *změnu práv a povinností* z takového pracovního poměru vyplývajících. Ke změnám v naprosté většině případů dochází na základě:

- *dohody* mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tedy na základě zákonem preferovaného *dvoustranného právního úkonu*,
- *objektivní skutečnosti* jakou je např. vydání veřejnoprávní normy - nového mzdového či platového předpisu,
- *jednostranného právního úkonu* zaměstnavatele ve výjimečných případech, jak je dále uvedeno.

Jmenování na vedoucí pracovní místo, ke kterému došlo až po vzniku pracovního poměru a k němuž může dojít pouze se souhlasem zaměstnance, se v praxi zpravidla považuje za trvalou změnu pracovního poměru. Z toho vyplývá, že v případě následného odvolání takto jmenovaného zaměstnance, jehož pracovní poměr původně vznikl pracovní smlouvou, se neobnovuje druh práce, který byl v pracovní smlouvě sjednán. Technická novela zákoníku práce pak vyloučila možné pochybnosti a jednoznačně stanovila, že jmenování po vzniku pracovního poměru založeného pracovní smlouvou se považuje za změnu pracovního poměru.

Rozsah změn pracovního poměru zákon nijak *neomezuje*. Musí být pouze v souladu se zákonem. Nejčastěji se jedná o změny délky pracovní doby či pracovního poměru, pracovního zařazení, mzdového zařazení, místa výkonu práce apod.

Převedení na jinou práci

Pro převedení na jinou práci platí tyto obecné podmínky:

- *práce musí být **vhodná** vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance, jeho schopnostem a kvalifikaci,*
- *předem **projednat**, včetně doby převedení,*
- *při změně pracovní smlouvy povinnost vydání **potvrzení**.*

Zákoník práce stanoví kdy:

■ zaměstnavatel je povinen (jednostranně) převést zaměstnance na jinou práci

- a) *pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci,***
- b) *nesmí-li podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro*
 - *pracovní úraz,*
 - *onemocnění nemocí z povolání nebo*
 - *pro ohrožení touto nemocí, anebo*
 - *dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,*

- c) koná-li *těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí nebo zaměstnankyně matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,*
- d) jestliže to je nutné podle lékařského *posudku* vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu v zájmu ochrany zdraví *jiných fyzických osob před infekčními (přenosnými) nemocemi,*
- e) je-li toho třeba podle *pravomocného rozhodnutí:*
 - *soudu nebo*
 - *správního úřadu,*
 - *jiného státního orgánu nebo*
 - *orgánu územně samosprávného celku,*
- f) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče uznán *nezpůsobilým pro noční práci,*
- g) *požádá-li* o to *těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.*

■ **zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci**

- a) dal-li zaměstnanci *výpověď* z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g), tj.:

písm. f) nesplňuje- li zaměstnanec

- *předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce (ztratil či nenabyl) nebo*
- *bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce:*

spočívá-li nesplnění těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možno zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď pouze tehdy, jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil

písm. g) jsou-li u zaměstnance dány důvody,

- *pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 55) nebo*
 - a) *byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin*
 - *k nepodmíněnému odnětí svobody na dobu delší než 1 rok,*
 - *spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,*
 - b) *porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem*
- *pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (např. svévolné opuštění pracoviště, požívání alkoholických nápojů na pracovišti, neomluvená absence, fyzické napadení zástupce zaměstnavatele nebo spoluzaměstnance),*

- b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno *trestní řízení* pro podezření *z úmyslné* trestné činnosti spáchané *při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti* s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to *na dobu do pravomocného trestního řízení,*
- c) *pozbyl-li* zaměstnanec *dočasně předpoklady* stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě *nejdéle celkem na 30 pracovních dnů* v kalendářním roce.

Není-li možné dosáhnout účelu převedení převedením zaměstnance podle některého z výše uvedeného případu v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

■ *zaměstnavatel může převést zaměstnance*

- a) *i bez jeho souhlasu (§ 41 odst. 4) na dobu nezbytné potřeby*
na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení:
- *mimořádné události,*
 - *živelné události nebo*
 - *jiné hrozící nehody nebo*
 - *k zmírnění jejich bezprostředních následků,*

a to na dobu nezbytně nutnou.

- b) *se souhlasem zaměstnance (§ 41 odst. 5),*
nemůže-li tento konat práci pro:
- *prostoj,*
 - *přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.*

Prostoje (§ 207)

O prostoj se jedná, nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou (krátkodobou) závadu způsobenou

- poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil,
- v dodávce surovin nebo pohonné síly,
- chybnými pracovními podklady,
- nebo jinými provozními příčinami

a nebyl převeden na jinou práci. V takovém případě mu přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně **80 % průměrného výdělku**.

Přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí

Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a v případě, že nebyl převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši **nejméně 60 % průměrného výdělku**.

Jiné překážky na straně zaměstnavatele (§ 208 a násl.)

O jinou překážku na straně zaměstnavatele jde také v případě, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jim poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost). Upraví-li v případě částečné nezaměstnanosti dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, **musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku**. Zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, může dohodu nahradit vnitřním předpisem.

Dočasné přidělení

Do konce roku 2011 směla přidělit zaměstnance na práci k jinému zaměstnavateli pouze agentura práce. Dokonce ani firmy v rámci jedné finanční skupiny nesměly "půjčovat" zaměstnance např. v rámci adaptace.

Podle novely zákoníku práce účinné od 1. 1. 2012 může zaměstnavatel přidělit dočasně zaměstnance k jinému zaměstnavateli, nicméně může tak učinit:

- *pouze na základě písemné dohody se zaměstnancem,*
- *nejdříve po 6 měsících od uzavření pracovního poměru, aby nebylo možno obcházet úpravu agenturního zaměstnání.*

Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci **mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.**

Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli **nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele**, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

Významné je i to, že kmenový zaměstnavatel nesmí od zaměstnavatele, ke kterému by byl zaměstnanec dočasně přidělen, **požadovat jinou úhradu než úhradu skutečných nákladů na zaměstnance**, tj. mzdy či platu a cestovních náhrad. Jakýkoliv finanční profit pro kmenového zaměstnance se tak bude vylučovat.

Dohoda musí mít tyto obsahové náležitosti:

- *název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje,*
- *den, kdy dočasné přidělení vznikne,*
- *druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení*

Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli **ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly**, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci **zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen.** Tento zaměstnavatel však nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci činit právní jednání jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělí (např. dočasně přidělit k dalšímu zaměstnavateli).

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, **na kterou bylo sjednáno.** Před uplynutím této doby končí dočasné přidělení

- **dohodou smluvních stran pracovní smlouvy nebo**
- **výpovědí** dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu **s patnáctidenní výpovědní dobou**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo výpověď této dohody musí být písemná.

Použití úpravy dočasného přidělení **je zakázáno** pro agenturní zaměstnávání a **nepoužije se** rovněž v případech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace.

XI.3 MZDA NEBO PLAT PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE

Doplatek do průměrného výdělku

Technická novela zákoníku práce omezila poskytování doplatku do průměrného výdělku při výkonu jiné práce.

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, obdrží **za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku**, kterého dosahoval před převedením pouze v těchto případech:

- z důvodu ohrožení nemoci z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu (část § 41 odst. 1 písm. b)),
- podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním (§ 41 odst. 1 písm. d)),
- k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (§ 41 odst. 4) nebo
- pro prostoje nebo pro přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 41 odst. 5).

Přestože technická novela se již nezmiňuje v § 139 odst. 1 o doplatku za převedení v případě, že o to **požádá těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí nebo zaměstnankyně – matka do konce devátého měsíce po porodu**, neznamená to, že na vyrovnávací příspěvek (doplatek) nemá nárok. Poskytuje se podle § 239 odst. 3 ZP.

Mzda nebo plat podle vykonávané práce

Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než byla sjednána, protože proti němu bylo zahájeno **restriktivní řízení** pro podezření **z úmyslné** trestné činnosti spáchané **při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti** s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to **na dobu do pravomocného trestního řízení** (§ 41 odst. 2), přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce. Pokud by však zaměstnanec nebyl pravomocně odsouzen pro takovýto úmyslný trestný čin, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Vyrovnání příslušným správním úřadem zaměstnavateli

Vláda může stanovit nařízením, za jakých podmínek uhradí příslušný správní úřad zaměstnavateli náklady na případný doplatek mzdy nebo platu poskytnutý zaměstnanci převedenému na jinou práci, jestliže to je nutné podle lékařského *posudku* vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví *jiných fyzických osob před infekčními nemocemi*.

XII. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU (§ 48 - § 73)

XII.1 OBECNÁ USTANOVENÍ O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Na rozdíl od změny pracovního poměru znamená rozvázání pracovního poměru *zánik celého právního vztahu* mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Skončení (rozvázání) pracovního poměru je nepochybně velmi citelným zásahem do oblasti *hmotného zabezpečení, sociálního statutu a integrity* zaměstnance. Naše právní úprava proto zajišťuje zaměstnanci ochranu před *jednostranným rozvázáním* pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Činí tak např.:

- **taxativním výčtem důvodů**, kterými je zaměstnavatel při výpovědi či okamžitém zrušení pracovního poměru vázán (§ 52),
- **stanovením ochranné doby**, ve které nelze se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr jednostranně (§ 53),
- rozsáhlým vymezením povinností zaměstnavatele (§62 ZP) v případě **hromadného propouštění**.

Zákoník práce vymezuje právní skutečnosti, které mohou pracovní poměr ukončit.

V literatuře se objevuje řada různých způsobů jejich členění. Zde je uvedeno členění podle:

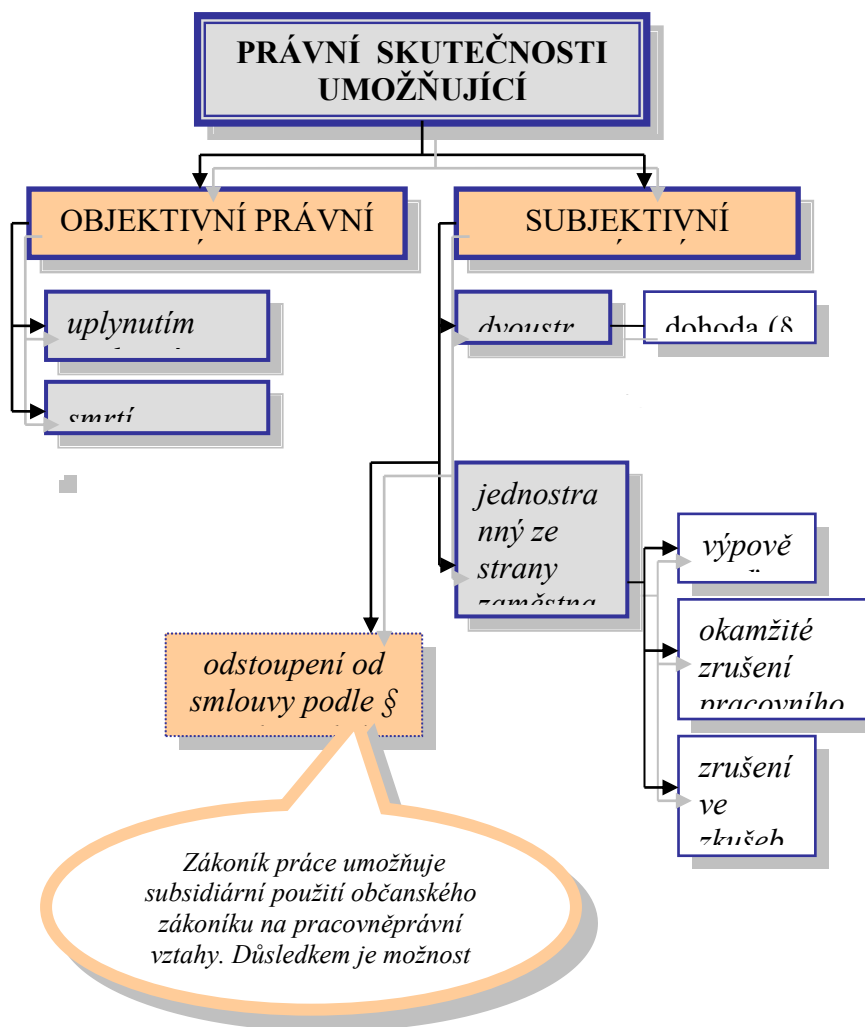
a) *objektivní právní události*, která nastane:

- uplynutím sjednané doby (pracovní poměr na dobu určitou),
- smrtí zaměstnance,
- uplynutím doby povolení k zaměstnávání cizince.

b) *subjektivního právního jednání*, které může nastat jako:

- *dvoustranné právní jednání*, např. uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru,
- *úřední rozhodnutí*, kterými jsou pravomocná rozhodnutí soudu nebo cizinecké policie
 - o vyhoštění,
 - o odnětí povolení k pobytu,
- *jednostranné právní jednání* ve formě:
 - výpovědi z pracovního poměru,
 - okamžitého zrušení pracovního poměru,
 - zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

V aplikační praxi je zapotřebí mezi jednotlivými způsoby rozvázání pracovní doby rozlišovat, neboť každý z nich má svá specifika.



XII.2 ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU CIZINCŮ A OSOB BEZ STÁTNÍ PŘÍSLUŠNOSTI

Vzhledem k jisté aktuálnosti zaměstnávání cizinců, ale i osob bez státní příslušnosti, stanovil zákoník práce (§ 48 odst. 3) vedle všech výše uvedených obecných důvodů pro rozvázání pracovního poměru rovněž důvody specifické. Shrnutím pak lze uvést následující důvody rozvázání pracovního poměru cizinců a osob bez státní příslušnosti.

Rozvázání pracovního poměru cizinců a osob bez státní příslušnosti

- na základě obecných právních skutečností platných pro všechny zaměstnance (viz výše uvedené)

→

→ **☐ na základě specifické objektivní právní události, a to**

- *uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.*

→ **☐ na základě specifického subjektivního právního jednání, a to dnem**

- *skončení pobytu na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,*
- *kterým nabytí právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky*

XII.3 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU (§ 65)

Skončení pracovního poměru v tomto případě vyžaduje *předchozí dohodu* zaměstnance a zaměstnavatele, na jakou dobu pracovní poměr uzavírají. Nenastanou-li v průběhu trvání smlouvy okolnosti, umožňující zánik pracovního poměru z jiných důvodů (skončení pracovního poměru ve zkušební době), skončí pracovní poměr *uplynutím sjednané doby*. Z důvodu případného zpochybnění doby, co do její určitosti, je zapotřebí ji ve smlouvě sjednat co nejpřesněji (např. do konce měsíce května příslušného roku, do konce prvního pololetí roku). Zcela mimo pochybnost je však *uvedení konkrétního dne*, jehož uplynutím pracovní poměr končí.

Je-li doba pracovního poměru sjednána na dobu *trvání určité konkrétní práce nebo prací*, má zaměstnavatel zákonnou povinnost upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla *alespoň 3 dny předem*.

Podle § 65 odst. 2 ZP je možné, aby se pracovní poměr, uzavřený na dobu určitou, *plynule změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou*. Bude tomu tak tehdy, pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby *s vědomím* zaměstnavatele dále v konání sjednané práce a nebylo-li dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem sjednáno jinak.

O rozvázání pracovního poměru na dobu určitou (zákaz řetězení) pojednává též výklad k vzoru pracovní smlouvy, v části doby trvání pracovního poměru.

XII.4 DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU (§ 49)

Dohoda o rozvázání pracovního poměru vyžaduje *souhlasný projev vůle* obou jejich účastníků o ukončení pracovního poměru, a to v písemné formě. Jedno vyhotovení dohody musí obdržet jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.

Obsahem dohody musí být vedle *projevené vůle* i *dohoda o dni*, ke kterému pracovní poměr skončí. Nejvhodnější je opět sjednat konkrétní kalendářní den, možné je ovšem sjednat ukončení pracovního poměru např. ukončením pracovní neschopnosti zaměstnance, dnem návratu zaměstnankyně z mateřské dovolené nebo dokončením určité práce apod.. Důvody rozvázání pracovního poměru musí být v dohodě uvedeny pouze v případě, že to zaměstnanec *výslovně požaduje*. Z hlediska předcházení případným dalším rozporům je vhodné požadovat ze strany zaměstnance, aby dohoda obsahovala důvody, zejména jedná-li se o ty, kterými ZP podmiňuje nárok na *odstupné*. Podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP jsou totiž důvodem pro vyplacení odstupného nejen kvalifikované výpovědi (§ 52 písm. a) až d) ZP), ale též dohody o rozvázání pracovního poměru za podmínky, že jejich příčinou byly stejné důvody, tedy:

- tzv. **organizační důvody** uvedené v § 52 písm. a) až c) ZP, spojené až s **trojměsíčním** odstupným nebo
- důvody spočívající ve **zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance**, uvedené v § 52 písm. d) ZP, kde výše odstupného vystupuje na **dvanáctinásobek** průměrného výdělku.

Ke skončení pracovního poměru dohodou *není zapotřebí souhlasu* příslušného odborového orgánu ani předchozího projednání.

Z judikatury

- *Doba, v níž má skončit pracovní poměr dohodou, nemusí být sjednaná jen kalendářním dnem. Může být dohodnutá např. dobou skončení prací, skončením pracovní neschopnosti zaměstnance apod. Doba skončení musí však být určena tak, aby nevznikla pochybnost o sjednaném dni, v němž má pracovní poměr skončit. (Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72 (R 5/1974)).*
- *Těhotenství zaměstnankyně v době uzavření dohody o skončení pracovního poměru není důvodem neplatnosti této dohody, a to ani v případě osamělé zaměstnankyně, která o svém těhotenství nevěděla. (Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 10. 1984 (R 4/1986)).*
- *Nejedná se o bezprávnou výhrůžku, ani o zneužití výkonu práv a povinností v rozporu s dobrými mravy, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodnil tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě. (Rozsudek NS ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001).*
- *Dochází-li k dohodě o rozvázání pracovního poměru mezi účastníky z důvodů organizačních změn na straně zaměstnavatele, nečiní ta skutečnost, že důvod ukončení pracovního poměru není uveden přímo v písemné dohodě, tuto dohodu neplatnou. Není ani vyloučen nárok zaměstnance na odstupné. V takovém případě je ovšem na zaměstnanci, aby prokázal, že organizační změny u zaměstnavatele byly skutečně důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou, a že tedy mezi těmito organizačními změnami a rozvázáním pracovního poměru dohodou existuje příčinná souvislost. (Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995 (PR 9/1995)).*

Vzor: Dohoda o rozvázání pracovního poměru

<p>název.....</p> <p>IČ:</p> <p>sídlo</p> <p>jednající/zastoupená/ý</p> <p>(dále jen „zaměstnavatel“)</p> <p>a</p> <p>pan/i</p> <p>bydliště</p> <p>(dále jen „zaměstnanec“)</p> <p>uzavírají na základě své shodné vůle tuto</p> <p style="text-align: center;">DOHODU O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU podle ustanovení § 49 zákoníku práce</p> <p>Zaměstnanec a zaměstnavatel touto dohodou rozvazují pracovní poměr založený pracovní smlouvou uzavřenou dne, na základě které zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele jako</p> <p>Pracovní poměr skončí dnem (datum).</p> <p>K rozvázání pracovního poměru došlo na žádost zaměstnance.</p> <p>nebo</p> <p>Důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou je (požaduje-li to zaměstnanec musejí být v dohodě uvedeny důvody).</p> <p>Tato dohoda o rozvázání pracovního poměru byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a jedno zaměstnanec.</p> <table><tr><td>V dne</td><td>V dne</td></tr><tr><td>Zaměstnavatel</td><td>Zaměstnanec</td></tr><tr><td>(razítko a podpis)</td><td>(podpis)</td></tr></table>	V dne	V dne	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	(razítko a podpis)	(podpis)
V dne	V dne					
Zaměstnavatel	Zaměstnanec					
(razítko a podpis)	(podpis)					

XII.5 ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ (§ 66)

V tomto případě ukončení pracovního poměru zákon umožňuje velmi *jednoduše* zaměstnanci i zaměstnavateli zrušit pracovní vztah:

- z jakéhokoliv důvodu nebo
- bez uvedení důvodu.

Vhledem k tomu, že zkušební doba může být sjednána nejdéle na *3 měsíce a u vedoucích zaměstnanců na 6 měsíců*, má se zato, že oběma účastníkům byl dán dostatečný časový prostor *pro ověření*, zda ve sjednaném pracovním poměru mohou nebo nemohou setrvat.

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době *neplatí povinnost projednání či souhlasu orgánu zastupujícího zaměstnance ani zákaz výpovědi podle § 53 (zákaz výpovědi)*.

Ke zrušení pracovního poměru ve zkušební lhůtě dále též alternativní vzor pracovní smlouvy – zkušební doba.

XII.6 ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ (§ 50 - § 54)

V případě výpovědi se jedná o *jednostranný* právní úkon kteréhokoliv účastníka pracovního poměru, který k takovému projevu vůle nevyžaduje právně relevantní vyjádření druhého účastníka. Pro platnost výpovědi jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance zákon vyžaduje striktně *písemnou formu⁶*, a to *pod hrozbou neplatnosti*.

Výpověď může být *odvolána* pouze se souhlasem druhé smluvní strany. Pro odvolání výpovědi i pro souhlas s odvoláním zákon opět vyžaduje *písemnou formu*.

K platnosti výpovědi je tedy nutné dodržení následujících podmínek:

	<i>Výpověď ze strany zaměstnavatele</i>	<i>Výpověď ze strany zaměstnance</i>
<i>Písemná forma</i>	ANO (§ 50 odst. 1 ZP)	ANO (§ 50 odst. 1 ZP)
<i>Uvedení důvodů</i>	ANO (§ 50 odst. 2 až § 52 ZP) <ul style="list-style-type: none"> dostatečně skutkově vymezit nesmí být dodatečně měněn (§ 50 odst.4 ZP) 	NE (§ 50 odst. 3 ZP)

Výpovědní doba

Podle prvního zákoníku práce (§ 45 odst. 2, zákona č. 65/1965 Sb.) se délka výpovědní doby řídila věkem zaměstnance, a to tak, že čím byl zaměstnanec starší, tím byla delší i výpovědní doba. Novelou provedenou zákonem č. 188/1988 Sb. byla v prvním zákoníku práce délka výpovědní doby stanovena jednotně jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance a to tak, že činila 2 měsíce. Novela provedená zákonem č. 3/1991 Sb. dále upravila délku výpovědní doby. Nově činila obecně 2 měsíce a při použití výpovědního důvodu z tzv. organizačních změn byla stanovena na 3 měsíce.

V současné době je výpovědní doba stanovena jednotně pro zaměstnavatele i zaměstnance jako *minimální*, a to v délce **nejméně 2 měsíců**. Z toho vyplývá, že výpovědní doba *může být i prodloužena*, nicméně pouze **písemnou smlouvou** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

U zaměstnavatele mohou tedy **existovat různé délky výpovědní doby u jednotlivých zaměstnanců** na základě smluvního ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Musí však být zachována rovnost. Výpovědní doba nemůže být prodloužena např. kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Výpovědní doba může být diferencována např. s ohledem na věk zaměstnance, dobu trvání pracovního poměru, povahu práce, odbornost apod.

⁶ § 50 odst. 1 zákoníku práce ve znění novely zákona č. 303/2013 „Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží“.

Zákonnou výjimkou (§ 51a) z dvouměsíční výpovědní doby je situace, že byla dána výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s

- *přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo*
- *přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů,*

pak platí, že pracovní poměr skončí **nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.**

Výpovědní doba začíná běžet obecně prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Výjimky z této obecné úpravy:

- *výše uvedená výpověď pro přechod práv a povinností,*
- *ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (§ 53 odst. 2),*
- *v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (§ 54 písm. b),*
- *pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele (§ 63).*

Prodloužení výpovědní doby

Výpovědní doba nemusí vždy končit poslední den v kalendářním měsíci. Zejména se jedná o případy, kdy uplyne poslední den kalendářního měsíce v tzv. ochranné době (např. v pracovní neschopnosti zaměstnance) – viz § 53 odstavec 2 ZP. Uplyne-li poslední den výpovědní doby v ochranné době, dochází ke stavení běhu výpovědní doby.

Většinou se jedná o případy, kdy ještě v tento den trvá pracovní neschopnost zaměstnance. Ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Výpovědní doba se prodlužuje a skončí uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Výjimka je v případě, kdy zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení výpovědní doby netrvá.

Příklad:

Zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným dne 27. července na dobu jednoho týdne a na den 31. července připadl poslední den dvouměsíční výpovědní doby. Výpovědní doba se prodlužuje o čtyři dny (období od počátku pracovní neschopnosti 27. 7. do uplynutí výpovědní doby 31. 7., tedy o pět dnů). Pět dnů se přičte ke dni, kdy skončí pracovní neschopnost, v uvedeném případě k 4. 7. Pracovní poměr skončí teprve dnem 8. července.

K prodloužení nebo ke stavení výpovědní doby nedochází, jestliže ochranná doba (např. vznik pracovní neschopnosti), která začala běžet po podání výpovědi, skončila ještě před uplynutím výpovědní doby.

Příklady:

- *Zaměstnanec dal výpověď z pracovního poměru v březnu. Výpovědní doba začíná první den následujícího měsíce a skončí poslední den dvouměsíčního období, to je 31. května. Kdyby tento zaměstnanec onemocněl např. v průběhu května a jeho pracovní neschopnost by trvala ještě i poslední den výpovědní doby, to je 31. května, přesto by jeho pracovní poměr skončil právě tímto dnem. Ochranná doba se nevztahuje na výpovědi, které podává zaměstnanec. Kdyby však dostal výpověď od zaměstnavatele, jeho pracovní poměr by v pracovní neschopnosti nemohl skončit a výpovědní doba by se prodlužovala o dobu pracovní neschopnosti.*
- *Zaměstnanec bude uznán práce neschopným dne 20. 6. na dobu jednoho týdne a na den 30. června připadá poslední den dvouměsíční výpovědní doby. Pracovní poměr skončí dnem 30. června, neboť ochranná doba skončila dříve, než nastal poslední den výpovědní doby.*

Výpověď dána zaměstnancem (§ 50 odst. 3)

Zaměstnanec je, co do důvodů výpovědi, zvýhodněn oproti zaměstnavateli, a to tím, že může dát výpověď:

- z jakýchkoli důvodů,
- bez uvedení důvodu.

Ze strany zaměstnance jde tak o pouhé písemné sdělení své vůle skončit pracovní poměr se zaměstnavatelem.

I zaměstnanec je ale vázán výpovědní dobou, která činí nejméně *dva měsíce* nebyla-li dohodnutá jako delší a *běží* vždy od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena zaměstnavateli.

Příklad: Výpověď doručena zaměstnavateli 15.5. Pracovní poměr končí 31.7.

V případě vzniku pracovněprávních vztahů *dohodou o pracovní činnosti* činí výpovědní doba pouze *15 dnů* a začíná běžet již *ode dne doručení* výpovědi.

Výpověď dána zaměstnavatelem (§ 52)

Zaměstnavatel je oproti zaměstnanci v nerovném postavení, hodlá-li ze své vůle ukončit jeho pracovní poměr. Nerovnost vyplývá z toho, že výpověď svému *zaměstnanci nemůže dát ani z jakýchkoliv důvodů ani bez uvedení důvodů, nýbrž pouze z důvodů taxativně uvedených v ZP (viz dále)*. Vedle toho je povinen výpověď předem projednat s odborovou organizací. V případě, že je zaměstnanec členem orgánu odborové organizace, musí dát tato odborová organizace k výpovědi souhlas. Tato výpovědní podmínka platí po dobu členství zaměstnance v orgánu odborové organizace a 1 rok po skončení členství. Je-li odborová organizace s vydáním svého stanoviska nečinná po dobu 15 dnů ode dne, kdy o to byla požádána, má se zato, že souhlas byl udělen. Nicméně nesouhlas odborové organizace nemusí výpověď odvrátit. Shledal-li by soud na základě žaloby zaměstnavatele, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, bude výpověď platná.

Písemná výpověď zaměstnavatele musí důvod konkrétně *skutkově vymezit* tak, aby nebyl *zaměnitelný* s jiným důvodem, a to pod hrozbou neplatnosti výpovědi. Neplatný by byl i úkon, kterým by *byl dodatečně měněn* původní důvod.

Výpovědní doba je i v tomto v případě výpovědi nejméně *dvouměsíční*, takže tato doba je obecně platná jak pro výpověď ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Patnáctidenní výpovědní doba zůstává pro výpověď dohody o pracovní činnosti ze strany zaměstnavatele, nicméně není třeba uvádět její důvody. *Běh výpovědních lhůt* se v tomto případě neliší od jejich běhu v případě výpovědi ze strany zaměstnance.

Zákonné důvody rozvázání pracovního poměru výpovědi zaměstnavatele je možno z výukových důvodů přerozdělit do čtyř skupin:

ORGANIZAČNÍ DŮVODY

písm. a) ruší-li se zaměstnavatel (část),

písm. b) přemístí-uje-li se zaměstnavatel (část),

písm. c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o:

- změně jeho úkolů,
- technickém vybavení,
- o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce,
- jiných organizačních změnách

§ 67 – odstupné ve výši nejméně jedna až trojnásobku průměrného měsíční výdělku

Zaměstnavatel může se zaměstnancem z organizačních důvodů rozvázat pracovní poměr výpovědí. Tato situace nastává, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Zaměstnanec bude nadbytečným zejména tehdy, dojde-li u zaměstnavatele ke snižování celkového počtu zaměstnanců nebo části zaměstnanců s určitou kvalifikací. Takové rozvázání pracovního poměru předpokládá dva návazné úkony zaměstnavatele.

- Prvním z nich je jeho odůvodněné rozhodnutí (opatření, pokyn, směrnice) o nadbytečnosti a jeho důvodech včetně neadresného stanovení počtu zaměstnanců (podle kvalifikace, profese), kteří budou pro nadbytečnost propuštěni. Zákoník práce klade důraz na rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce.

- Teprve následně zaměstnavatel přistoupí k vypracování a doručení dílčích výpovědí konkrétním zaměstnancům.

Zákoník práce a ani jiný pracovněprávní předpis sice nestanoví, že by rozhodnutí o organizační změně muselo být přijato vždy jen v písemné formě, nebo že by mělo být určitým způsobem zveřejněno, nicméně takový postup zaměstnavatele je třeba doporučit k eliminaci případných pracovněprávních sporů v budoucnu. Rozhodnutí vyhlásí statutární zástupce nebo jím pověřený zaměstnanec. Zaměstnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním ovšem musí být vždy seznámen. Nelze vyloučit, že se tak může stát až ve výpovědi z pracovního poměru.

Výběr zaměstnanců, se kterými bude rozvázán pracovní poměr, nepodléhá ze zákona žádným kritériím a je proto pouze na zaměstnavateli, jak výběr provede. Zákoník práce nestanoví ani

podmínku absolutního snížení počtu všech zaměstnanců pro rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti. Tím může nastat situace, že zaměstnavatel sice skončí pracovní poměr pro nadbytečnost s několika zaměstnanci jedné profese nebo kvalifikace, ale současně bude přijímat do pracovního poměru zaměstnance s jinou kvalifikací, kterých má nedostatek.

I v případě organizačních změn činí výpovědní doba 2 měsíce, nebyla-li sjednána doba delší. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Otázkou platnosti výpovědi v případě, že v době jejího podání či doručení byly organizační změny již realizovány, se zabýval i Nejvyšší soud ČR. Z jeho dosud platného rozhodnutí⁷ lze dovodit, že *výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán.* Pro platnost výpovědi tak není nezbytné, aby v době jejího podání nebo doručení byly organizační změny zaměstnavatelem již realizovány. Zcela postačí, aby v této době již bylo o nich rozhodnuto tak, že v přiměřené době se zaměstnanec pro tyto změny stane nadbytečným.

Příklad:

Zaměstnavatel k 1. listopadu ruší určité místo z organizačních důvodů pro nadbytečnost. Dotčený zaměstnanec může dostat výpověď z pracovního poměru tak, aby dvouměsíční výpovědní doba uplynula 31. října, tedy před faktickým uskutečněním organizační změny. Výpověď zde bude muset být zaměstnanci zaměstnavatelem předána nejpozději 31. srpna.

JINÁ ORGANIZAČNÍ ZMĚNA - SNÍŽENÍ PRACOVNÍHO ÚVAZKU

Ke snížení pracovního úvazku (rozsahu týdenní pracovní doby) zaměstnance přistupují zaměstnavatelé zejména v důsledku ekonomické stagnace. Pokud k takovému jednání zaměstnavatel přistoupí, naskýtá se otázka, zda se jedná o důvod k výpovědi z pracovního poměru.

Zde je třeba vycházet z koncepce zákoníku práce, která zaměstnavatelům umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám.

Snížení pracovního úvazku tak může být považováno za jinou organizační změnu, v důsledku níž se zaměstnanec stává nadbytečným a je možné mu dát výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Nicméně i v tomto případě musí zaměstnavatel pro platnost této výpovědi splnit jednu ze základních zákonných podmínek, kterou je jeho **rozhodnutí o tom, že práce zaměstnance v rámci sjednaného druhu práce podle pracovní smlouvy není zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) potřebná.**

Závěr o nadbytečnosti zaměstnance musí vycházet

- z druhu práce, který má zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy,
- z posouzení, zda přijatá organizační změna činí výkon práce v dosavadním rozsahu pro zaměstnavatele nepotřebným.

⁷ č.j. Cdo 1797/97 (Sb. s. r. 99, 9: 431)

Podle judikátu Nejvyššího soudu⁸ je zaměstnanec nadbytečným též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně **odpadne nejen část jeho pracovní náplně, ale i některá z více vykonávaných prací.**

Po výpovědní dobu by měl zaměstnavatel přidělovat práci v rozsahu sníženého pracovního úvazku a za zbytek pracovní doby poskytovat náhradu mzdy. Jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, neboť je povinen i po výpovědní dobu poskytovat zaměstnanci práci v rozsahu sjednané pracovní doby.

ZDRAVOTNÍ INDISPOZICE

Jde o zdravotní důvody na straně zaměstnance.

písm. d) nesmí-li zaměstnanec podle

- lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo
- příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro
 - **pracovní úraz,**
 - **onemocnění nemocí z povolání nebo**
 - **ohrožení touto nemocí anebo**
 - **dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.**

§ 67 odst. 1 – odstupné nejméně ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku
(výpověď zaměstnavatele / dohoda o skončení pracovního poměru z téhož důvodu)

Technická novela zákoníku práce však vylučuje povinnost zaměstnavatele k zaplacení odstupného v případě, že se zcela zproští své odpovědnosti podle § 270 odst.1 zákoníku práce, tj.

- zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyn k zajištění BOZP, ačkoliv byl s nimi řádně seznámen a jejich znalost a dodržování bylo soustavně vyžadováno a kontrolováno, nebo
- v důsledku opilosti nebo zneužití návykových látek zaměstnancem, čemuž zaměstnavatel nemohl zabránit a tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

písm. e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle výše uvedeného posudku nebo rozhodnutí **dlouhodobě způsobilost** konat dále dosavadní práci

Z judikatury

- **Předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru ze zdravotních důvodů je jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci. Nestáčí tedy pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce, odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď z pracovního poměru posudek, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy (není jen dočasná). (Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996 (PR 6/1996)).**

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. prosince 2009, č. j. 21 Cdo 4999/2008.

OSOBNÍ INDISPOZICE

písm. f) *nesplňuje-li zaměstnanec:*

- **předpoklady** stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce (ztratil či nenabyl) nebo
- bez zavinění zaměstnavatele **požadavky** pro řádný výkon této práce:

spočívá-li nesplnění těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možno zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď jen, jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Nesplňování předpokladů nebo požadavků

Předpoklady pro výkon sjednaného druhu práce zaměstnavatel, nýbrž zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy. Zaměstnavatel tak nemůže učinit ani svým vnitřním předpisem, protože se nejedná o právní předpis. Mezi typické nesplňováním předpokladů pro výkon konkrétní práce patří :

- *případy odebrání řidičského oprávnění u řidiče,*
- *zaměstnanec se nepodrobí povinnému přezkoušení, které je podle právních předpisů podmínkou pro prodloužení příslušného oprávnění k výkonu práci nebo v tomto přezkoušení neuspěje,*
- *pozitivní lustrační osvědčení u funkcí, kde je ze zákona vyžadováno apod.*

Naopak **požadavky pro řádný výkon práce** zákoník práce nijak blíže nevymezuje, obecně se však vychází z toho, že určením (stanovením) požadavků zaměstnavatel vymezuje potřebnost (kvalitu a kvantitu) výkonu práce, a to i podle konkrétních podmínek, za kterých je práce zaměstnancem konána. Pravidelným požadavkem je např.

- *znalost cizího jazyka na určité komunikační úrovni nebo jeho ověření určitou zkouškou,*
- *organizační schopnosti u vedoucích zaměstnanců, tj. schopnost vést kolektiv zaměstnanců a organizovat jeho úkoly,*
- *používání předepsaného oděvu (nelze ale zaměňovat s ochranným pracovním oděvem, je-li předepsán, protože jeho nepoužití je porušením povinností),*
- *určení způsobu chování k zákazníkům apod.*

Stanovení požadavků ze strany zaměstnavatele je však **limitováno**, stanovené požadavky musí být ospravedlnitelné a přiměřené výkonu práce.

Požadavky mohou být zaměstnavatelem **stanoveny jednostranně ve vnitřním předpisu, organizačním řádu nebo v pracovní náplni**. Požadavky mohou být také **součástí mzdových předpisů**. Výhodou jednostranného určení požadavků ve shora uvedených dokumentech je, že zaměstnavatel může takto jednostranně určené požadavky měnit či doplňovat. Požadavky mohou být se zaměstnancem sjednány také **v pracovní nebo jiné smlouvě. Jejich změna však podléhá jako všechny smlouvy dohodě smluvních stran**.

Absence lhůty (nestanovení) k odstranění nedostatků v práci, má za následek neplatnost výpovědi; požadavek písemné formy pro stanovení této lhůty je hmotněprávní podmínkou, nejde o právní jednání.

Z judikatury

- Z důvodu nesplňování předpokladů pro výkon práce může zaměstnavatel dát výpověď i tehdy, jsou-li předpoklady stanoveny v průběhu pracovního poměru, tedy dodatečně a po vzniku pracovní smlouvy. (Nejvyšší soud 19. 6. 1995).
- U tohoto výpovědního důvodu nestačí, aby zaměstnavatel citoval příslušné ustanovení zákoníku práce (§ 52 písmeno f), ale je nutné důvod uvést skutkově; při nesplňování předpokladů stačí odkázat na předpis, v němž jsou stanoveny předpoklady pro výkon určité práce. U výpovědi z důvodu nesplňování požadavků je nutno konkretizovat požadavky, které zaměstnanec neplní a v souvislosti s tím nedosahuje očekávaných pracovních výsledků, to je těch požadavků, jejichž neplnění brání zaměstnanci v plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního poměru. (Nejvyšší soud 29. 6. 1998).
- Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady podle nařízení vlády o platech, jde o výpovědní důvod. Zejména se jedná o zaměstnance veřejné správy, kteří jsou odměňováni platem (Nejvyšší soud 25. 2. 1998).
- Použití tohoto výpovědního důvodu není časově omezeno, může být dán delší dobu; musí však trvat v době, kdy byla výpověď dána. Takto lze uplatnit oba důvody. Není-li splněn důvod spočívající v předpokladech, nelze z toho dovodit, že jde o nesplňování požadavků. (Nejvyšší soud 16. 12. 1976).
- Požadavky kladené na výkon práce mohou vyplývat z pracovního řádu, vnitropodnikové směrnice, příkazů vedoucího zaměstnance nebo může jít o požadavky, které jsou všeobecně známé. (Nejvyšší soud 24. 3. 1978).
- Výpověď pro nesplňování požadavků může dostat vedoucí zaměstnanec, pokud např. trpí u podřízených porušování pracovních povinností, poskytuje jim neoprávněné výhody, nebo práci špatně organizuje. (Sborník rozhodnutí Nejvyššího soudu – svazek III, strana 126.)

PORUŠENÍ PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Jedná se o dřívější výpověď pro porušení pracovní kázně. Současným zákoníkem práce nedošlo k žádné věcné změně, jde jen o nové legislativní vyjádření stejného výpovědního důvodu.

Před následnou citací příslušného ustanovení o skončení pracovního poměru výpovědi pro porušení právních předpisů spojených s výkonem práce a jeho rozboru je třeba předeslat, že povinnost zaměstnanců plnit povinnosti stanovené právními předpisy, nevyplývají pouze ze zákoníku práce. Vedle dalších zákonů přímo či nepřímo souvisejících s výkonem práce jsou to rovněž zpravidla interní normativní akty zaměstnavatele (např. pracovní řády) či pracovní či jiné smlouvy nebo pokyny vedoucího zaměstnance.

Společným znakem předmětných povinností je, že vyplývají z pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a že tyto povinnosti je zaměstnanec povinen plnit od vzniku pracovního poměru. Důvodem k rozvázání pracovního poměru pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci může pak být jen takové zaviněné jednání zaměstnance, kterým porušil povinnosti z daného pracovního poměru. Z toho vyplývá, že nezbytnou podmínkou uplatnění tohoto výpovědního důvodu je **zavinění ze strany zaměstnance** tj. úmyslné zavinění, vědomá nedbalost nebo alespoň nevědomá nedbalost.

Pokud dojde k porušení povinností, vyplývajících z pracovního poměru, není rozhodné, zda zaměstnanec porušil povinnosti mu uložené v pracovní době nebo mimo pracovní dobu.

písm. g) jsou-li u zaměstnance dány důvody,

- *pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, tj. z důvodů uvedených v § 55 tj.*
 - a) *byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin*
 - *k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok,*
 - *spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,*
 - b) *porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem,*
- nebo*
- *pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (např. svévolné opuštění pracoviště, požívání alkoholických nápojů na pracovišti, neomluvená absence, fyzické napadení zástupce zaměstnavatele nebo spoluzaměstnance),*
- *pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k vykonávané práci, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením takové povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi (např. soustavné pozdní příchody na pracoviště).*

O soustavné porušování povinností se podle soudní praxe jedná tehdy, pokud se tak stane nejméně třikrát, přičemž mezi jednotlivými porušeními je přiměřená časová souvislost a je též zřejmé, že zaměstnanec nehodlá ani do budoucna pracovní povinnosti plnit.

Intenzita porušení právních předpisů

V praxi se jeví poměrně problematickou skutečnost, že zákoník práce v ustanovení § 52 písm. g) rozlišuje celkem **tři stupně intenzity porušení povinností** vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Žádným způsobem však blíže nevymezuje rozdíly v míře (intenzitě) závažnosti porušení těchto povinností. Přitom s nimi spojuje možnost postihu zaměstnance ze strany zaměstnavatele ve formě rozvázání pracovního poměru. Jedná se o:

- **soustavné méně závažné** porušování povinností (§ 52 písm. g)),
- **závažné** porušení povinností (§ 52 písm. g)),
- porušení povinností **zvláště hrubým způsobem** (§ 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b)).

Výběr některého z uvedených důvodů výpovědi leží na zaměstnavateli, což je samozřejmě spojeno s jeho rizikem, že pokud posoudí míru porušení povinností zaměstnance závažnější než tomu ve skutečnosti bylo, bude výpověď daná zaměstnanci neplatná. Pouze soud ovšem může, po podání žaloby zaměstnancem na neplatnost výpovědi, svým pravomocným rozhodnutím určit, že předmětné rozvázání pracovního poměru je neplatné a že zaměstnavatel v posouzení míry závažnosti porušení povinností zaměstnance pochybil. Současně soud sám závazně stanoví konkrétní míru porušení povinností zaměstnancem. Z toho lze dovodit, že přehled zaměstnavatele o soudní judikatuře vydávané ve věci může do značné míry eliminovat výše zmiňované riziko neplatnosti jeho rozhodnutí.

Při posuzování míry porušení povinností zaměstnancem by ovšem zaměstnavatel vždy měl **přihlížet zejména k:**

- osobě zaměstnance,
- jím zastávané funkci,
- jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních povinností,
- době a situaci, v níž k porušení povinnosti došlo,
- míře zavinění zaměstnance (úmysl x nedbalost),
- způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance,
- důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele,
- tomu, zda zaměstnanec způsobil svým jednáním zaměstnavateli škodu,
- k celkové úrovni dodržování povinností zaměstnanců na daném pracovišti, apod.

Soustavné méně závažné porušování povinností

Pro dání výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností musí být naplněny dva předpoklady:

- a) **kvalifikované jednání zaměstnance,**
- b) **kvalifikovaný postup zaměstnavatele.**

Kvalifikované jednání zaměstnance

Porušením nejmenší intenzity je méně závažné porušení povinností. Protože zákoník práce nezná nižší stupeň porušení povinností zaměstnance než je méně závažné porušení, je **každé porušení povinností zaměstnance, které nelze podřadit pod závažné, popř. zvlášť hrubé porušení povinností, méně závažným porušením pracovní kázně.** S přihlédnutím k okolnostem sem zpravidla patří např. *pozdní příchod do práce, kouření na pracovišti mimo vyhrazené místo, drobné prohřešky proti nastaveným pravidlům jednání s klienty, apod.*

Prísnejší kvalifikování by přicházelo do úvahy pouze pokud by existovaly zvláštní okolnosti, jako například pokud by šlo o zaměstnance, jehož přítomnost je podmínkou pro funkčnost provozu či pracoviště zaměstnavatele, respektive jehož nepřítomnost může způsobit zaměstnavateli vážné škody (např., pokud by šlo o jediného zaměstnance na pracovišti nebo specializovaného zaměstnance, který obsluhuje výrobní linku nebo stroj k jehož obsluze je třeba specifických znalostí nebo dovedností).

Kvalifikovaný postup zaměstnavatele

Oproti závažnému porušení povinností nebo porušení povinností zvlášť hrubým způsobem může zaměstnavatel přistoupit k dání výpovědi z pracovního poměru pro méně závažné porušení jen tehdy, pokud se porušení opakují, tj. pokud mají **charakter soustavného porušování.** Zákoník práce opět vymezení soustavnosti neobsahuje. To ponechává na judikatuře soudů. Nejvyšší soud dovozuje, že o soustavné méně závažné porušování „pracovní kázně“ se jedná, dopustil-li se zaměstnanec **nejméně tři porušení**, která nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností a mezi nimiž je **přiměřená časová souvislost.** Je třeba dodat, že samozřejmě může, ale nemusí jít o tři porušení stejné povinnosti.

Varianty porušení povinností:

- a) 1. *pozdní příchod na pracoviště, 2. urážlivé jednání s klientem, 3. nesplnění důležitého pokynu nadřízeného zaměstnance,*
- b) 1. *pozdní příchod na pracoviště, 2. pozdní příchod na pracoviště, 3. pozdní příchod na*

pracoviště,

c) 1. pozdní příchod na pracoviště 2. urážlivé jednání s klientem 3. pozdní příchod na pracoviště.

Pokud jde o **přiměřenou časovou souvislost**, tu spatřuje soud v tom, že jedno porušení povinnosti navazuje na druhé tak, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení. V praxi je možno se občas setkat s názorem, že ke třem dílčím porušením povinnosti musí dojít vždy v rámci **šesti po sobě jdoucích měsíců**. Tento názor je třeba posuzovat jako mylný. Přiměřená časová souvislost bude zachována, pokud šestiměsíční lhůta bude dodržena mezi jednotlivými - dílčími porušeními povinnosti.

Pouze v případě výpovědi z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušení povinnosti je ze strany zaměstnavatele potřeba dodržet také **podmínku předchozího písemného upozornění na možnost výpovědi**. Učinit tak zaměstnavatel musí v době posledních **šesti měsíců před dáním výpovědi**. Obsahem písemného upozornění je povinně i specifikace jednotlivých porušení povinností zaměstnance, ke kterým v posledních měsících došlo. Teprve pokud zaměstnanec i přes obdržení upozornění opětovně poruší své povinnosti lze mu doručit výpověď. Ze soudní judikatury vyplývá, že zaměstnavatel je povinen zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi nejpозději při méně závažném porušení povinností zaměstnance, které předchází méně závažnému porušení, po kterém následuje výpověď (druhé porušení). Zaměstnavatel však může upozornit zaměstnance již po prvním porušení s tím, že zaměstnanec musí následně některou ze svých povinností porušit alespoň dvakrát, aby bylo možné mu dát výpověď.

Písemná výpověď musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Nelze než doporučit, aby tak bylo učiněno nejlépe osobně na pracovišti. Pracovní poměr pak skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby (nebyla-li sjednána delší), která počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Z judikatury

- *Kritéria pro použití tohoto výpovědního důvodu nelze stanovit obecně, soud přihlíží k intenzitě, osobě zaměstnance, k funkci, k dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, důsledkům porušení pracovní kázně. (Nejvyšší soud 14. 2. 2001)*
- *Každé porušení pracovní kázně, které není hrubým nebo závažným, je vždy méně závažným. (Nejvyšší soud 2. 4. 2001)*
- *Soud není vázán tím, jak zaměstnavatel hodnotí určité jednání jako porušení pracovní kázně. (Nejvyšší soud 19. 1. 2000)*
- *Porušení právních povinností zaměstnavatelem má význam jen pro hodnocení intenzity porušení zaměstnancem. (Nejvyšší soud 14. 2. 2001)*
- *V porušení pravidel chování stanovené v pracovním řádu, která spočívají v požadování vyšších nároků na osobní vlastnosti zaměstnance a na úroveň jeho chování v mimopracovní době, nelze spatřovat porušení pracovní kázně, ale nesplňování požadavků kladených na výkon práce. (Nejvyšší soud 25. 10. 2001)*
- *Porušení pracovní kázně je nejen zaviněné porušení povinností při výkonu práce, která patří k úkolům zaměstnance (práce, kterou se zavázal vykonávat podle pracovní smlouvy), ale i zaviněné porušení povinností při výkonu jiné činnosti pro zaměstnavatele z vlastní*

iniciativy, a zaviněné porušení povinností, které spočívá v tom, že koná pro zaměstnavatele jinou práci v rozporu s právními předpisy, pracovním řádem a jinými předpisy zaměstnavatele nebo pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance. (Vrchní soud 30. 6. 1993)

- *O soustavné méně závažné porušení pracovní kázně se jedná, dojde-li k němu nejméně třikrát a je mezi nimi přiměřená časová souvislost.*
- *Nenastoupení ženy nebo muže po 3 letech věku dítěte (po skončení rodičovské dovolené) do práce, i když mají zabezpečenu péči o dítě, může být považováno za hrubé porušení pracovní kázně. (Zpráva Nejvyššího soudu z 24. 3. 1978)*

„VYTÝKACÍ DOPIS“

Pojem „vytýkací dopis“ není v zákoníku práce vymezen. V praxi je nicméně poměrně často zaměstnavateli aplikován, když se jedná o písemný odraz zákonem požadované podmínky **písemného upozornění na možnost dání výpovědi** v souvislosti s opakovaným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a s výzvou k odstranění nedostatků v práci.

Význam přípisu spočívá i v tom, mnohdy poslouží jako důkazní prostředek v případném soudním sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Jestliže zaměstnanec případnou žalobou platnost výpovědi napadne, mohla by výpověď být shledána soudem se všemi důsledky z toho vyplývajících neplatnou, a to nikoliv proto, že by nebyl výpovědní důvod naplněn a ve vztahu k zaměstnanci dán, tedy proto, že se zaměstnanec nedopustil jemu vytýkaných prohřešků, ale jen proto, že zaměstnavatel zaměstnance písemně ve vytýkacím dopisu předem – při zachování stanovených lhůt – nevaroval před možností výpovědi nebo jej nevyzval k odstranění nedostatků v práci.

Pokud **zaměstnanec nesouhlasí s obsahem vytýkacího dopisu, nemá to vliv na jeho platnost.** Zaměstnanec však může např. písemně reagovat – oponovat zaměstnavatelovým výtkám k jeho práci. I taková písemnost bude mít v případném soudním sporu svůj význam.

Příklad písemného upozornění

„Zaměstnavatel toto Vaše porušení povinností posuzuje jako méně závažné. V této souvislosti Vás zároveň upozorňujeme, že v případě opakovaného porušení Vaší pracovní povinnosti s Vámi může být pracovní poměr rozvázán výpovědí podle § 52 písm. g) zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.“

XII. 7 PROBLEMATIKA KONTROLY POŽÍVÁNÍ ALKOHOLU NA PRACOVÍŠTÍCH

Vložení tohoto textu souvisí z výše uváděným výpovědním důvodem a vychází z nikoliv ojedinělých dotazů zaměstnavatelů na řešení této problematiky, která má citelně negativní vliv zejména na zvyšování četnosti pracovních úrazů nebo výše způsobené škody.

V první řadě je třeba vymezit jakou poživatinu lze považovat za alkoholický nápoj. To samozřejmě neřeší zákoník práce nýbrž zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před

škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami, ve znění pozdějších předpisů. Podle jeho ustanovení⁹ „*se alkoholickým nápojem rozumí lihovina, víno a pivo; alkoholickým nápojem se rozumí též nápoj, který není uveden ve větě první, pokud obsahuje více než 0,5 objemového procenta alkoholu.*

Samotný zákaz požívání alkoholických nápojů je pak již stanoven v samém zákoníku práce, a to v ustanovení § 106 odst. 3 písm. e), věta první, podle níž je zaměstnanec povinen: *nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci.*

Zaměstnavatel má podle zákona o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami¹⁰ možnost podrobit zaměstnance, který vykonává činnost, při níž by mohl ohrozit život nebo zdraví svoje nebo dalších osob nebo poškodit majetek, orientační dechové zkoušce na alkohol či jinou návykovou látku. V případě, že jsou dány závažné důvody na straně zaměstnance, proč se odmítne této zkoušce podrobit, je povinen absolvovat lékařské vyšetření, které určí, zda je pod vlivem alkoholu popř. jiné návykové látky či nikoliv.

K provedení dechové zkoušky by měl zaměstnavatel použít analyzátor alkoholu v dechu splňující podmínky stanovené zvláštním právním předpisem.¹¹ Výsledek takového měření by měl písemně zaznamenat. **Z hlediska průkaznosti lze doporučit nechat záznam zaměstnanci podepsat, čímž vyjádří souhlas s jeho obsahem.**

Jestliže zaměstnanec bez vážných důvodů dechovou zkoušku **odmítne**, porušuje povinnost vyplývající pro něj z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, přičemž se **bude jednat minimálně o méně závažné porušení povinností**. V případě, kdy má zaměstnanec oprávněné důvody k odmítnutí dechové zkoušky a následně odmítne i lékařské vyšetření, nastane situace dosti zajímavá. Již zde není zákonný institut, který lze zaměstnanci nařídit, aby jeho použitím mohlo být zjištěno, zda pod vlivem alkoholu či jiné návykové látky je nebo není.

Pokud na straně zaměstnance nejsou vážné důvody, proč odmítnout dechovou zkoušku, kterou po zaměstnanci zaměstnavatel vyžaduje, hledí se na něj jako by pod vlivem návykové látky byl. Tato „presumpce viny“ se jeví poměrně tvrdou. Nicméně se uplatňuje zejména, bude-li se jednat o zaměstnance, který vykonává činnost, při níž by mohl ohrozit život nebo zdraví svoje nebo dalších osob nebo poškodit majetek, např. řidič, jeřábník atd..

I v případě prokázání zaměstnanci, že je pod vlivem alkoholu nebo při aplikaci výše zmíněné „presumpce viny“ bude záležet na posouzení konkrétního případu tak, jak je pojednáno na začátku tohoto článku, přičemž naměřené hodnoty alkoholu mohou a pravděpodobně i budou použity jako jedno z měřítek sloužících pro posouzení, jakou intenzitou byly porušeny povinnosti zaměstnance vyplývající pro něj z pracovního poměru.

⁹ § 2 písm. k)

¹⁰ Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů

¹¹ zákonem č. 505/1990 Sb., o metrologii, ve znění pozdějších předpisů

Vzhledem k tomu, že v případě výše uvedených povinností se jedná o povinnosti, vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, může jejich porušení naplnit některý z důvodů, pro které je zaměstnavatel oprávněn skončit pracovní poměr zaměstnance výpovědí nebo okamžitým zrušením.

Posouzení, zda a ke kterému z těchto způsobů skončení pracovního poměru by zaměstnavatel mohl v jednotlivém případě přistoupit, by záviselo na intenzitě porušení takové povinnosti (méně závažné, závažné, porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem), která závisí na konkrétních okolnostech každého případu, a to především na míře nebezpečnosti jednání, osobě zaměstnance, práci, kterou vykonává, škodě, která byla nebo mohla být způsobena atd.

XII. 8 PORUŠENÍ POVINNOSTI PRÁCE NESCHOPNÉHO POJIŠTĚNCE

Novelou zákoníku práce platnou od 1. 1. 2012 byl katalog výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele doplněn o další důvod, a to poruší-li zaměstnanec **zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance**. O jinou povinnost pak novela doplnila okruh konkrétních povinností zaměstnanců vymezených § 301, a to samostatným ustanovením § 301a.

§ 301a

Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění (§ 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb.)

Uvedenou úpravou se jednání zaměstnance spočívající ve **zvláště hrubém porušení povinnosti práce neschopného pojištěnce dodržovat stanovený režim, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a v dodržování doby a rozsahu povolených vycházek, stalo důvodem k výpovědi ze strany zaměstnavatele.**

Zdůraznit je třeba, že porušení povinnosti musí být zaměstnancem učiněno **zvláště hrubým způsobem**. Je tak opět ponecháno na soudech, aby při projednávání sporu o neplatnosti této výpovědi stanovily hranici mezi porušením povinnosti, hrubým porušením povinnosti a zvláště hrubým porušením povinnosti práce neschopného pojištěnce. Pouze nejvyšší intenzita porušení povinnosti může mít za následek dání výpovědi.

XII. 9 ZÁKAZ VÝPOVĚDI V OCHRANNÉ DOBĚ (§ 53)

Zaměstnanci jsou v pracovním poměru chráněni též tzv. ochrannou dobou, v jejímž průběhu je zakázána možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď. Nicméně skončit pracovní poměr ve zkušební době je možno výpovědí ze strany zaměstnance nebo dohodou o skončení pracovního poměru.

Ochranná doba nastává:

- *v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, pokud si tuto*

- nepřivodil úmyslně nebo
- nevznikla-li jako následek opilosti zaměstnance nebo
- jeho zneužitím návykových látek,
- v době od podání návrhu na ústavní ošetření nebo nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení (při léčení tuberkulózou se prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování),
- při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl doručen povolávací rozkaz, po dobu cvičení, do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z cvičení,
- v době dlouhodobého plného uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce,
- v době,
 - kdy je zaměstnankyně těhotná nebo
 - kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo
 - kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

OCHRANNÁ DOBA VE VÝPOVĚDNÍ LHŮTĚ

Jestliže zaměstnanec po doručení výpovědi od zaměstnavatele bude uznán dočasně práce neschopným (ocitně v tzv. ochranné době), je rozhodující, zda:

- **bude poslední den výpovědní doby tato pracovní neschopnost trvat, nebo**
- **pracovní neschopnost skončí v průběhu výpovědní doby.**

■ Byla-li dána výpověď před počátkem ochranné doby (specifikované v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce) tak, že by dvouměsíční výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí (ve smyslu ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce) teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

■ Výpovědní doba se prodlužuje, když ochranná doba (typicky dočasná pracovní neschopnost zaměstnance) přesahuje konec (neprodloužené) výpovědní doby.

■ Výpovědní doba se přerušuje a její zbývající část – časový úsek souběhu (standardní, neprodloužené) výpovědní doby a ochranné doby, kdy se tedy výpovědní doba a ochranná doba kryjí – doběhne až po skončení ochranné doby, pokud zaměstnanec nesdělí, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá.

■ Jestliže je např. zaměstnanec v prvním měsíci dvouměsíční výpovědní doby uznán na 2 týdny práce neschopným pro nemoc, nemá jeho nemoc vliv na délku výpovědní doby.

Zákaz výpovědi se nevztahuje (§ 54) na výpověď danou zaměstnanci:

- a) **pro organizační změny § 52 písm. a) (ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část) bezvýjimečně,**

- b) *pro organizační změny § 52 písm. b)*, (přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část) s výjimkou organizačních změn,
- *kdy se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána (např. zaměstnavatel se přemísťuje z Moravské Ostravy do Ostravy – Poruby = zákaz se nevztahuje, zaměstnavatel se přemísťuje z Ostravy do Karviné = zákaz výpovědi se vztahuje),*
 - *v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,*
- c) *z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 55), pokud nepůjde o:*
- *zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo*
 - *o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněná čerpat mateřskou dovolenou (pokud byla dána výpověď před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a výpovědní doba by uplynula v době mateřské nebo rodičovské dovolené, pracovní poměr zanikne současně s uplynutím těchto dovolených),*
- d) *pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)], pokud nejde o*
- *těhotnou zaměstnankyni,*
 - *zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou,*
 - *zaměstnankyni nebo zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou.*
 - *zvláště hrubé porušení povinností práce neschopného pojištěnce, to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.*

Je třeba upozornit též na to, že ZP časově limituje dobu, po kterou může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Je tomu tak v případě, že ze strany zaměstnance:

- došlo k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k vykonávané práci nebo
- nastal důvod, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Nastane-li některý z těchto kvalifikovaných výpovědních důvodů, může zaměstnavatel zaměstnanci doručit výpověď jen *do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dověděl*. Došlo-li k porušení povinností, vyplývajících z pracovního poměru v cizině, pak *do dvou měsíců od návratu* zaměstnance z ciziny. V *obou případech* pak *nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy důvod výpovědi vznikl*. Pokud v průběhu dvouměsíční lhůty začne takové porušení povinností, vyplývajících z právních předpisů, *šetřit jiný orgán*, je možné dát výpověď *do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledcích šetření dověděl*.

Pro *zvláště hrubé porušení povinností práce neschopného pojištěnce* může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Stane-li se v průběhu 1 měsíce jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Uvedené lhůty mají *prekluzivní* charakter a jejich uplynutím tak zaniká právo zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď z předmětných důvodů.

XII.10 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU (§ 55 - § 56)

Okamžité zrušení pracovního poměru je, stejně jako výpověď, *jednostranným právním úkonem* zaměstnance nebo zaměstnavatele. Oproti výpovědi jsou kvalifikované důvody zrušení pracovního poměru stanoveny oboustranně jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Nicméně zrušení ze strany zaměstnavatele, je považováno za výjimečný způsob, a to zejména s přihlédnutím k tomu, že právní účinky skončení pracovního poměru nastávají *ihned*, tj. *doručením*. Není zde stanovena žádná doba, po jejímž uplynutí by teprve pracovní poměr zanikl.

Aby okamžité zrušení pracovního poměru bylo platné, musí splňovat tyto podmínky:

- *provedeno v písemné formě,*
- *skutkově vymezený nezaměnitelný zákonný důvod, aby ho nebylo možno zaměnit s jiným,*
- *uvedený důvod nemůže být dodatečně měněn.*

Okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. V případě, že je zaměstnanec členem orgánu odborové organizace, musí tato odborová organizace dát s okamžitým zrušením pracovního poměru souhlas. Tato podmínka platí po dobu členství zaměstnance v orgánu odborové organizace a 1 rok po skončení členství. Je-li odborová organizace s vydáním svého stanoviska nečinná po dobu 15 dnů ode dne, kdy o to byla požádána, má se zato, že souhlas byl udělen. Nicméně nesouhlas odborové organizace nemusí zrušení pracovního poměru odvrátit. Shledal-li by soud na základě žaloby zaměstnavatele, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, bude okamžité zrušení pracovního poměru platné.

I v tomto případě je časově limitována doba, po kterou může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem. Stejně jako u výpovědi ze strany zaměstnavatele je tomu tak v případě, že ze strany zaměstnance:

- *došlo k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo*
- *nastal důvod, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.*

Nastane-li některý z těchto kvalifikovaných důvodů, může zaměstnavatel zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr jen *do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu dověděl*. Došlo-li k porušení povinností, vyplývajících z pracovního poměru v cizině, pak *do dvou měsíců od návratu* zaměstnance z ciziny. V *obou případech* pak *nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy důvod výpovědi vznikl*. Pokud v průběhu dvouměsíční lhůty dojde k porušení povinností zaměstnancem, vyplývajících z právních předpisů, *šetřit jiný orgán*, je možné okamžitě zrušit pracovní poměr do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel *o výsledcích šetření dověděl*.

Uvedené lhůty mají *prekluzivní* charakter a jejich uplynutím tak zaniká právo zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr z předmětných důvodů.

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU (§ 55 a 56)

ZAMĚSTNAVATELE

Výjimečně jen tehdy:

písm. a)

byl-li zaměstnanec
pravomocně **odsouzen pro
úmyslný trestný čin**
- k nepodmíněnému odnětí
svobody na dobu **delší než
1 rok,**
- spáchaný při plnění
pracovních úkolů nebo
v přímé souvislosti s ním k
nepodmíněnému trestu
odnětí svobody na dobu
nejméně 6 měsíců.

Zákaz okamžitého zrušení:

- s těhotnou zaměstnankyní,
- zaměstnankyní na mateřské dovolené,
- zaměstnancem /

ZAMĚSTNANCEM

písm. a)

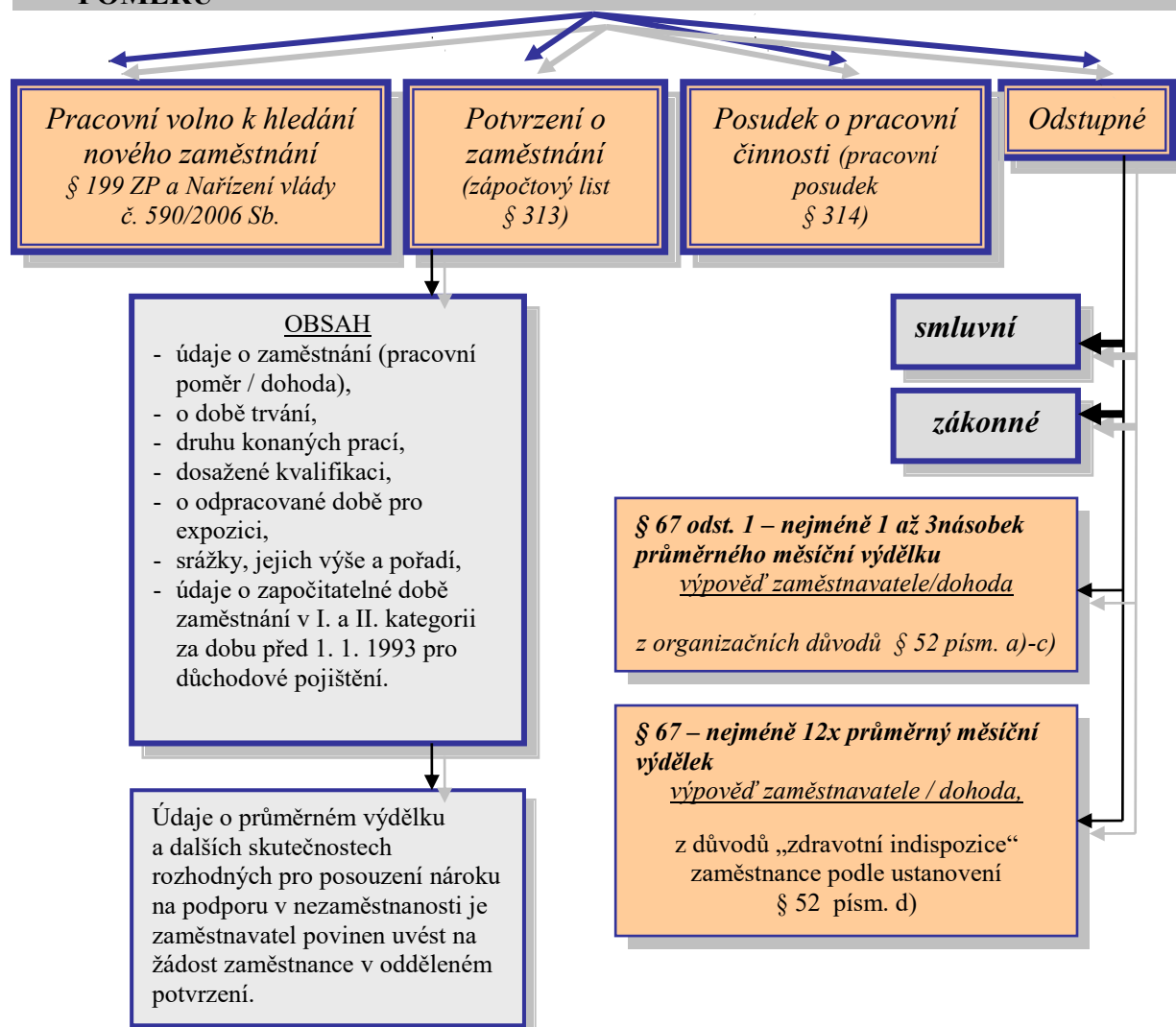
podle lékařského posudku
vydané-ho poskytovatelem
pracovně-lékařských služeb
nebo rozhodnutí příslušného
správního orgánu, který
lékařský posudek
přezkoumává, nemůže dále
konat práci bez vážného
ohrožení svého zdraví a
zaměstnavatel mu neumožnil
**v době posledních 15 dnů
ode dne předložení tohoto
posudku** výkon jiné, pro něho
vhodné práce,

písm. b)

zaměstnavatel mu nevyplatil
mzdu nebo plat nebo
náhradu mzdy nebo platu
nebo

V případě okamžitého skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodu, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti došlo od 1. 1. 2012 k významné změně. Do té doby platilo pravidlo o automatickém nároku zaměstnance na odstupné minimálně ve výši trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku bez ohledu na délku trvání jeho pracovního poměru. Toto pravidlo zaniklo a takový zaměstnanec má nyní nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

XII.11 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU



Pracovní volno k hledání nového zaměstnání (Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.)

Požádá-li o to zaměstnanec, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu na nezbytně nutnou dobu pracovní volno bez náhrady mzdy k hledání zaměstnání, nejvýše na jeden půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat (pro velké vzdálenosti). Zaměstnavatel může požadovat, aby zaměstnanec prokázal, že v době pracovního volna zaměstnání skutečně hledal.

Nerozhoduje, zda se jedná o **pracovní poměr** sjednaný na dobu určitou nebo neurčitou.

Nárok na pracovní volno s finanční náhradou

V případě, že pracovní poměr končí **výpovědí, kterou dal zaměstnavatel**, má zaměstnanec právo nárokovat **náhradu mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku. A to z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce. To stejné platí v případě **dohody**. Tedy za podmínky, že jde o ukončení pracovního poměru například z organizačních důvodů, v případě, že zaměstnanci jeho zdravotní stav či nemoc dále nedovolují vykonávat dosavadní pozici, nebo třeba při stěhování firmy. I v případě pracovního volna s finanční náhradou platí stejný rozsah zákonem stanoveného volna, tedy jeden půlden na každý týden výpovědní doby.

Potvrzení o zaměstnání (§ 313, § 315 ZP)

Potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) a další písemnosti, týkající se osobních údajů, je zaměstnavatel **povinen** vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Vedle **potvrzení o zaměstnání** je zaměstnavatel povinen vydat **na žádost i oddělené potvrzení**.

Obsah potvrzení o zaměstnání

- *údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,*
- *druh konaných prací,*
- *dosaženou kvalifikaci,*
- *odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,*
- *zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,*
- *údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.*

Novela k I. I. 2012 vyloučila údaj o tom, zda byl pracovněprávní vztah zaměstnance skončen z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů zvlášť hrubým způsobem z potvrzení o zaměstnání a tento údaj převedla do odděleného potvrzení a současně jej rozšířila (viz. § 301a).

Obsah odděleného potvrzení o zaměstnání

- *údaj o výši průměrného výdělku,*
- *údaj o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem,*
- *údaj o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti (podle § 39 až 57 zákona o zaměstnanosti).*

V případě zaměstnavatelovy nečinnosti je zaměstnanec oprávněn *domáhat se jejich vydání soudní cestou*. Tímto způsobem se může zaměstnanec domáhat i *úpravy obou potvrzení*,

pokud bylo vydáno a zaměstnanec s jeho obsahem nesouhlasí. Učinit tak může ve *lhůtě 3 měsíců* ode dne, kdy se o obsahu potvrzení dověděl.

Pracovní posudek (§ 314, § 315 ZP)

Pracovní posudek musí zaměstnavatel vydat do 15 dnů ode dne, kdy o to zaměstnanec **požádá**, ne však dříve než 2 měsíce před skončením pracovního poměru. Za pracovní posudek jsou považovány veškeré písemnosti týkající se:

- *hodnocení práce zaměstnance,*
- *jeho kvalifikace,*
- *schopností a*
- *dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.*

Písemné vyhotovení pracovního posudku zaměstnance zpravidla

obsahuje

- *informace o dosažené kvalifikaci,*
- *informace o pracích nebo práci, kterou u zaměstnavatele vykonával,*
- *hodnocení plnění jeho povinností, kterému vyplynuly z pracovního poměru,*
- *hodnocení jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu práce,*
- *posouzení míry svědomitosti a iniciativnosti při přístupu k plnění jeho pracovních povinností,*
- *hodnocení zda prokazoval schopnost k řízení a organizaci práce*

Je zde možno též uvést další skutečnosti související s výkonem práce, takovou

Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být uváděny v posudku (vázané k výkonu práce) může zaměstnavatel sice rovněž poskytovat, nicméně pouze s výslovným souhlasem zaměstnance, pokud by ovšem zvláštní právní předpis nestanovil jinak. Upozornit je třeba, že i u pracovního posudku platí informační zákaz uvedený v § 316 odst. 4 zákoníku práce (zákaz informací o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech atd.).

Pro nápravu údajů, které dle názoru zaměstnance nejsou pravdivé, platí stejný postup (soudní cestou) a lhůty (3 měsíce), jako v případě potvrzení o zaměstnání.

Odstupné

Odstupné představuje *jednorázový příspěvek* poskytovaný zaměstnanci jako *formu odškodnění (satisfakci) za ztrátu zaměstnání* z podnětu zaměstnavatele, jinak řečeno za nemožnost plnění závazku zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů. Je možno hovořit o **zákoném a smluvním odstupném**.

Smluvní odstupné

ZP stanovené odstupné je chápáno jako *minimální*. Použití pojmu „nejméně“ v zákoně znamená, že je na věci smluvního ujednání, zda si sjednají vyšší odstupné individuálně,

v kolektivních smlouvách, případně ve vnitřních předpisech. Ujednáním může být dohodnuto:

- *zvýšení odstupného o další násobky průměrného výdělku,*
- *další podmínky, za nichž bude zvýšené odstupné poskytováno (např. doba trvání pracovního poměru, odchod do důchodu z pracoviště).*

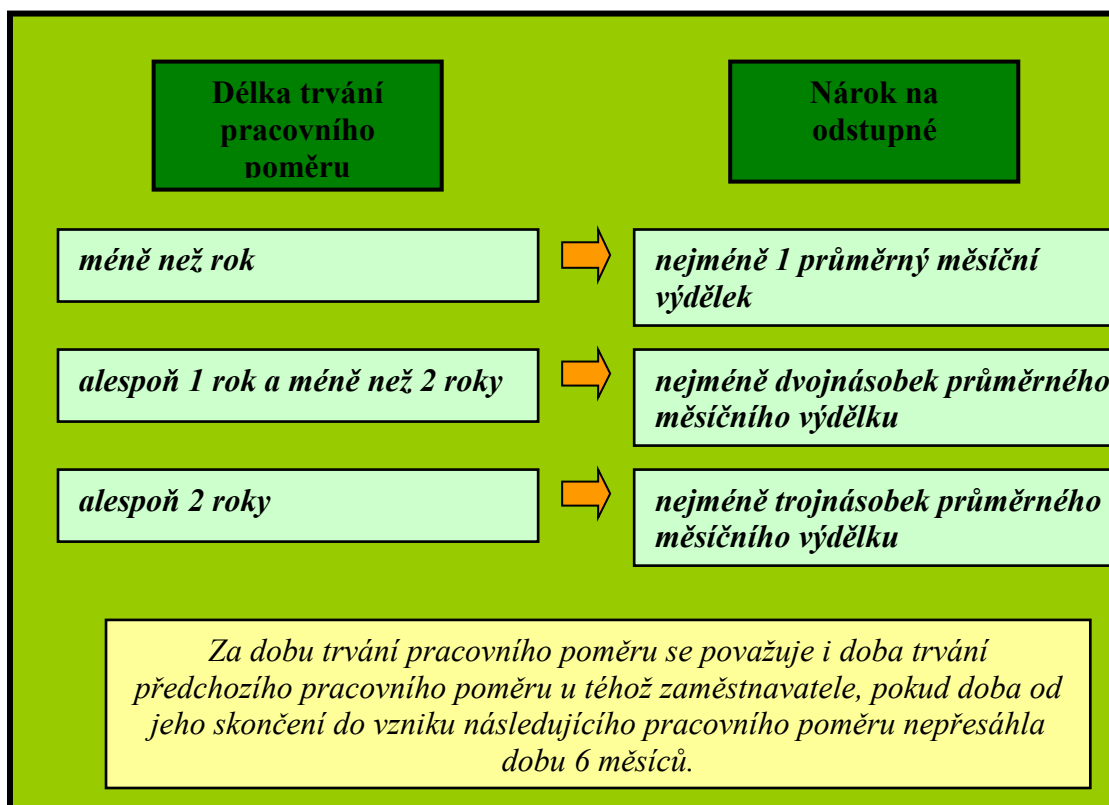
Zákonné odstupné (§ 67)

Zaměstnanci náleží podle ZP odstupné ve dvou kvalifikovaných případech (viz schéma), tj. v případě,

- že dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů tzv. **organizačních změn uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou** z týchž důvodů.

První zákoník práce stanovil v § 60a, že minimální zákonná výše odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnance z důvodu organizačních změn činí dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku. Současný zákoník práce po svém přijetí stanovil v § 67, že minimální zákonná výše odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnance z důvodu organizačních změn činí trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

Od 1. 1. 2012 je nárok na odstupné limitován délkou trvání pracovního poměru takto:



- že dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů tzv. „zdravotní indispozice“ **zaměstnance uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou** z týchž důvodů.

V takovém případě přísluší zaměstnanci odstupné ve výši **nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.**

Z povinnosti úhrady této formy zákonného odstupného se zaměstnavatel může i zcela zprostit. Je tomu tak v případě, že byl se zaměstnancem rozvázáán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel prokáže, že škoda vznikla

- a) tím, že zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyn k zajištění BOZP, ačkoliv byl s nimi řádně seznámen a jejich znalost a dodržování bylo soustavně vyžadováno a kontrolováno, nebo
- b) *v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.*

Vrácení odstupného (§ 68)

Pokud však zaměstnanec, jemuž bylo odstupné vyplaceno, po skončení pracovního poměru *nastoupí opět do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti* před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrného výdělku, z nichž byla odvozená výše odstupného, je povinen zaměstnavateli odstupné **zcela nebo zčásti (poměrnou část) vrátit**. Poměrná část se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání k vyplacenému odstupnému. Z nového znění § 68 odst. 1 ZP vyplývá, že vyplacené odstupné se nevrací pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru a vyplacení odstupného bude následně pracovat u téhož zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce.

Odstupné **nenáleží** zaměstnanci, u něhož při *organizačních změnách* dochází k převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele (k faktickému skončení pracovního poměru zde nedochází, pouze ke změně subjektů pracovněprávního vztahu).

Zaměstnanci, který zrušil okamžitě pracovní poměr nenáleží od 1.1.2012 odstupné, ale náhrada mzdy za dobu, která odpovídá výpovědní době.

XIII. HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ (§ 62 - § 63)

Hromadné propouštění je možno obecně charakterizovat jako *skončení pracovního poměru*

- *s větším počtem zaměstnanců,*
- *ve stanoveném období,*
- *z podnětu zaměstnavatele.*

Hromadné propouštění zákoník práce vymezuje jako

skončení pracovního poměru v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů (organizačních změn) uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nejméně

- a) *10 zaměstnancům při 20 – 100 zaměstnancích,*
- b) *10 % zaměstnanců při 101 – 300 zaměstnancích,*
- c) *30 zaměstnancům při více jak 300 zaměstnancích*

Skončí-li za uvedených podmínek pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, *započítávají se do celkového počtu hromadně propouštěných zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou.*

Při hromadném propouštění je zaměstnavatel povinen dbát na to, aby *předem* splnil všechny povinnosti, jež jsou mu ukládány zákonem. To znamená, že **je povinen**:

- a) Informovat písemně příslušný odborový orgán a radu zaměstnanců o svém záměru *včas, nejpozději však 30 kalendářních dnů před daním výpovědi* jednotlivým zaměstnancům.

Příklad:

Zaměstnavatel hodlá zrušit provozovnu k 31.10. Výpovědní doba činí 2 měsíce, což znamená, že výpovědi musí zaměstnancům doručit nejpozději do 31. 8. a písemnou informaci o hromadném propouštění poskytnout odborovému orgánu / radě zaměstnanců / zaměstnancům nejpozději 1. 8.

Písemná informace vedle záměru hromadného propouštění dále obsahuje informace o

- *důvodech hromadného propouštění,*
 - *počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,*
 - *počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,*
 - *době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,*
 - *hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,*
 - *odstupném, popř. dalších právech propuštěných zaměstnanců.*
- b) Jednat se zástupci zaměstnavatelů za účelem dosažení shody, zejména *o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.*
 - c) Současně písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o výše uvedených opatřeních a o zahájení jednání se zástupci zaměstnanců, aby mohl učinit

potřebná opatření na trhu práce. Jedno vyhotovení písemné informace je zaměstnavatel povinen doručit orgánu zastupujícímu zaměstnance, byl-li ustaven.

Písemná informace krajské pobočce Úřadu práce kromě již uvedeného obsahuje dále:

- *období, kdy dojde k hromadnému propuštění,*
 - *navržená hlediska pro výběr propuštěných zaměstnanců,*
 - *informaci o zahájení jednání se zástupci zaměstnanců.*
- d) Posléze informovat též o výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců, k čemuž mohou tito zástupci připojit své stanovisko. *Včasné splnění této povinnosti zákon zajišťuje ustanovením o *prodloužení trvání pracovního poměru* hromadně propouštěných zaměstnanců. Pracovní poměr tak skončí výpovědí nejdříve po *uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy úřadu práce*, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení netrvá. V případě, že byl na zaměstnavatele vyhlášen konkurz, je povinen doručit úřadu práce písemnou zprávu pouze na jeho žádost.*

Není-li u zaměstnavatele žádného zástupce zaměstnanců, je tento povinen informační povinnost plnit vůči každému zaměstnanci.

XIV. DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR (§ 74 - § 77)

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj.

- **dohody o provedení práce a**
- **dohody o pracovní činnosti,**

jsou v oblasti pracovněprávních vztahů *zvláštním* druhem smluv, jejichž uzavřením však *nevzniká pracovní poměr*. Jde o další formu, v níž se zabezpečuje *právo občana na zaměstnání*.

Zákon o zaměstnanosti ukládá právnickým i fyzickým osobám zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jejich činnosti *zaměstnanci v pracovněprávních vztazích*. Z toho vyplývá, že plnění běžných úkolů zaměstnavatele nemusí být zajišťováno *pouze na základě pracovního poměru, ale i jinými typy pracovněprávních vztahů*. Zákoník práce rovněž nepodmiňuje plnění úkolů zaměstnavatele vznikem pracovního poměru, ale pouze obecně nabádá zaměstnavatele (§ 74 odst. 1) k tomu, aby plnění svých úkolů zajišťoval především zaměstnanci v pracovním poměru (neobsahuje normativní požadavek, zajištěný sankcí). Z toho vyplývá, že i nadále považuje vznik pracovněprávních vztahů na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za výjimečný postup, který má proto svou *samostatnou úpravu* v části třetí zákoníku práce. Nicméně ponechává na zaměstnavatelích jakým způsobem pracovněprávní vztah založí.

Účelem **dohody o provedení práce** je umožnit zaměstnavateli pružně reagovat na své provozní potřeby flexibilním, avšak svým rozsahem omezeným zaměstnáváním zaměstnanců při plnění úkolů, které by v pracovním poměru nebylo z různých důvodů efektivní. Předností této dohody oproti pracovnímu poměru je, že *zaměstnavatel není povinen*

- *rozvrhovat pracovní dobu* zaměstnance do směn, může přidělovat práci podle své okamžité potřeby, popřípadě zadat splnění určitého úkolu ve stanoveném termínu, aniž by k jeho splnění rozvrhoval pracovní dobu,
- *poskytovat dovolenou nebo pracovní volno* při překážkách v práci,
- *vázat jednostranné zrušení dohody* na zákonem stanovené důvody, jako je tomu u pracovního poměru,
- *provádět odvody* na veřejné zdravotní pojištění, sociální pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Dohoda o provedení práce představuje *nejflexibilnější* základní pracovněprávní vztah podle zákoníku práce. Zvláštní povaha této dohody, kterou se odlišuje od pracovního poměru, vykazuje taková specifika, že pro ni nelze použít všechna ustanovení o výkonu práce v pracovním poměru.

Mezi základní odlišující znaky obou dohod patří:

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE (§ 75)	DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI (§ 76)
FORMA	
<i>Písemná</i>	<i>písemná</i>
CHARAKTER ČASU	
<i>na konkrétní práci – jednorázová</i>	<i>dlouhodobějšího charakteru, lze uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v kalendářním roce 300 hod.</i>
ROZSAH PRÁCE	
<i>max. 300 hod. v kalendářním roce (i z více dohod u jednoho zaměstnavatele)</i>	<i>max. do poloviny stanovené týdenní pracovní doby</i>
ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY	
<i>nemusí být součástí dohody, délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin</i>	<i>nemusí být součástí dohody, délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin</i>
OBSAH DOHODY	
<i>konkrétní pracovní úkol, odměna za provedení pracovního úkolu, doba, na kterou se dohoda uzavírá</i>	<i>sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby, doba, na kterou se dohoda uzavírá</i>
SPLATNOST ODMĚNY	
<i>po provedení pracovních úkolů, nebylo-li dohodnuto jinak</i>	<i>ve výplatních termínech mzdy nebo platu, nebylo-li dohodnuto jinak</i>
DOVOLENÁ	
<i>je možno sjednat / vnitřním předpisem stanovit</i>	<i>je možno sjednat / vnitřním předpisem stanovit</i>

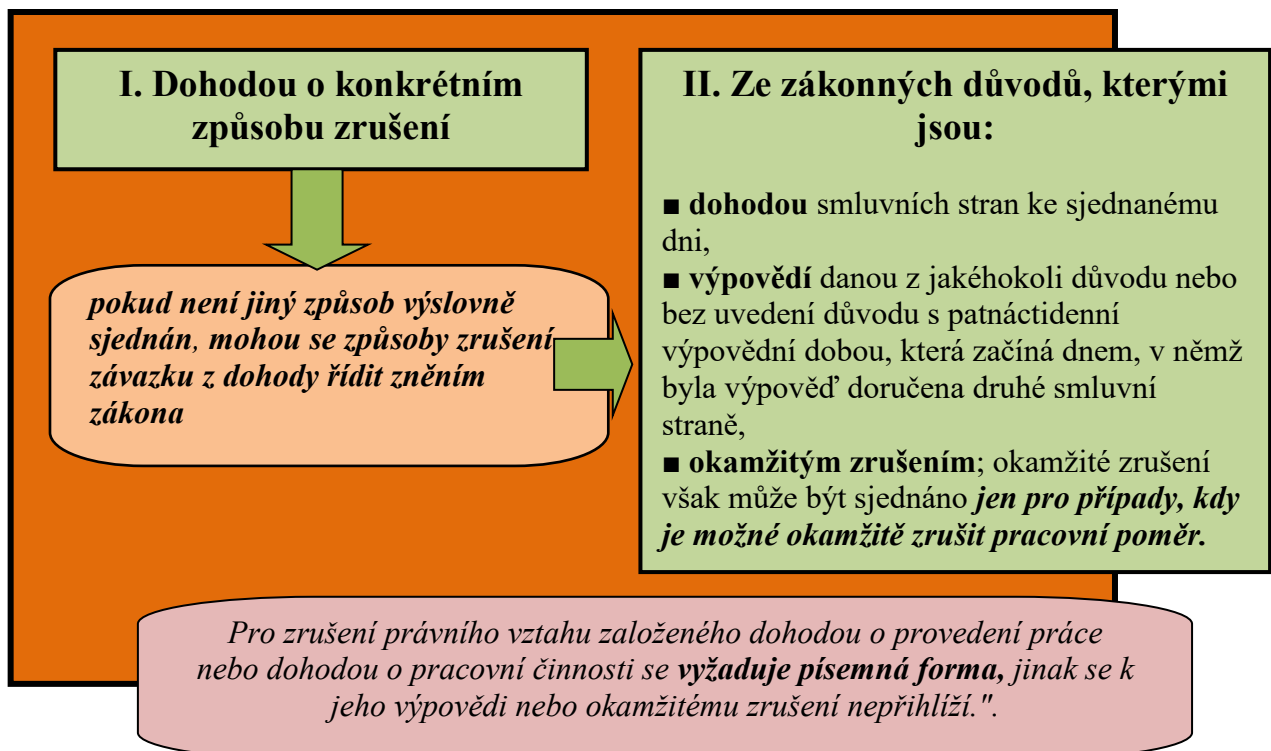
Zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti

Zákoník práce do platnosti své novely č.205/2015 Sb. neupravoval jednotně způsoby zrušení obou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

- Pro **dohodu o pracovní činnosti** platilo, že způsoby jejího zrušení byly výslovně stanoveny zákoníkem práce,
- Pro **dohodu o provedení práce** platilo, že si způsob jejího zrušení musely strany výslovně ujednat.

Pokud dohoda o provedení práce příslušné ujednání neobsahovala a byla uzavřena na delší dobu, nebo dokonce na dobu neurčitou, objevovaly se v praxi problémy s jejím zrušením. Za situace kdy zákoník práce možnost jednostranné výpovědi neobsahoval, bylo používáno ustanovení občanského zákoníku, podle kterého bylo možné závazek na dobu neurčitou vypovědět s tříměsíční výpovědní dobou ke konci kalendářního čtvrtletí.

Podle citované novely zákoníku práce je zmiňovaná komplikace vyřešena tím, že nyní **pro obě dohody platí jednotná úprava jejich zrušení** (§ 74 odst. 4), a to takto:



Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje úprava výkonu práce v pracovním poměru s výjimkou:

- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- e) překážky v práci na straně zaměstnance,
- f) dovolenou,
- g) skončení pracovního poměru,
- h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a
- i) cestovní náhrady.

Právo zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou nemusí být

sjednáno pouze touto dohodou, ale je možné je stanovit i vnitřním předpisem, tj. např. kolektivní smlouvou nebo pracovním řádem.

Příklady

V průběhu kalendářního roku se vyskytne opakovaně potřeba ojedinělého pracovního výkonu u jednoho zaměstnavatele (lektorský posudek, přeložení rozsáhlejšího textu, kampaňová jarní a podzimní práce, apod.) jedním zaměstnancem s odpovídající kvalifikací.

Řešení:

- a) možnost uzavření více dohod v kalendářním roce s jedním zaměstnancem (na 100 hod., na 60 hod., na 50 hod.) s tím, že součet odpracovaných hodin nepřesáhne 300 hod. za předmětný kalendářní rok,
- b) uzavření jedné smlouvy s jedním zaměstnancem na jeden kalendářní rok a 300 hod. (25 hod. měsíčně, ale i jinak).

Zaměstnanec sjednal se zaměstnavatelem dohodu na období 26 týdnů (týdenní pracovní doba u zaměstnavatele je 40 hod. \times 26 = 1040 hod. : 2 = max. 520 hod. práce).

Řešení:

- a) výkon práce 20 hod. týdně po 26 týdnů,
- b) výkon práce v každém týdnu jinak a v některém týdnu třeba i vůbec. Za 26 týdnů musí však být v průměru za týden odpracována max. polovina stanovené pracovní doby, tj. 20 hod.

Důchodové a nemocenské zajištění

NE

Nezakládá účast na zdravotním a sociálním pojištění do měsíčního hrubého příjmu ve výši 10 000,- Kč .*

ANO

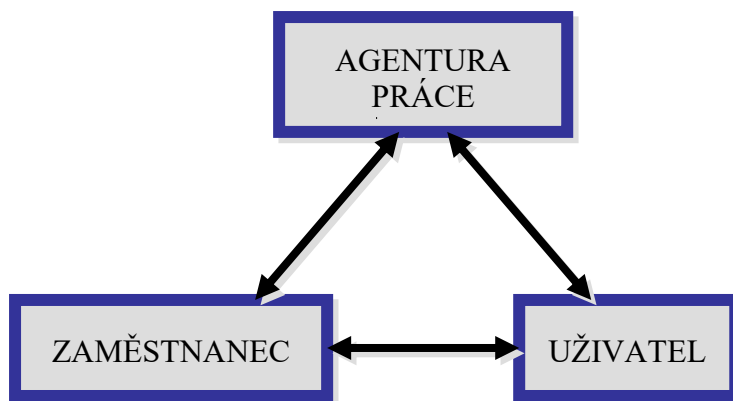
Zakládá účast na zdravotním a sociálním pojištění. V případě pracovní neschopnosti náleží nemocenské dávky.

XV. AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ (§ 308, § 309)

Agenturní zaměštnávání je od roku 2004 jednou z forem zaměštnávání, kterou umožňuje pracovní právo. Současne platné znění zákoníku práce stanoví v ustanovení § 307a:

*„Za závislou práci (§ 2) se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasne přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě **ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti**, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasne výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u **uživatele** a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynu uživatele a **na základě dohody o dočasne přidělení zaměstnance agentury práce**, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem“.*

Ze zákonného vymezení můžeme dovodit následující vztahy subjektů agenturního vzdělávání.



agentura práce + zaměstnanec = c) **pracovní smlouva / dohoda o pracovní činnosti**,
d) při přidělení zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele **písemný pokyn** obsahující zákonem stanovená ustanovení (§ 309 odst. 2).

agentura práce + uživatel = povinně písemně uzavřená **dohoda o dočasne přidělení zaměstnance** s taxativně stanoveným obsahem (§ 308 odst. 1)

uživatel + zaměstnanec = výkon sjednaného druhu práce podle pracovní smlouvy / dohody o pracovní činnosti

**POVINNÝ OBSAH PÍSEMNÉ DOHODY AGENTURY PRÁCE
S UŽIVATELEM**

- a) *jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,*
- b) *druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,*
- c) *určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,*
- d) *místo výkonu práce,*
- e) *den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,*
- f) *informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen "srovnatelný zaměstnanec"),*
- g) *podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasně přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,*
- h) *číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.*

Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance *nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.*

Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance *horší*, je agentura práce povinna *na žádost dočasně přiděleného* zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, *i bez žádosti*, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.

Jestliže agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, **uhradila zaměstnanci škodu**, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, **má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli**, pokud se s uživatelem nedohodne jinak.

Uživatel po dobu dočasně přidělení k výkonu práce zaměstnanci agentury práce:

- *ukládá pracovní úkoly,*
- *organizuje, řídí a kontroluje jeho práci,*
- *dává mu k tomu účelu pokyny,*
- *vytváří příznivé pracovní podmínky,*
- *zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.*

Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.

PÍSEMNÝ POKYN AGENTURY PRÁCE, KTERÝM PŘIDĚLUJE SVÉHO ZAMĚSTNANCE K DOČASNÉMU VÝKONU PRÁCE OBSAHUJE ZEJMÉNA

- a) název a sídlo uživatele,*
- b) místo výkonu práce u uživatele,*
- c) dobu trvání dočasného přidělení,*
- d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,*
- e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce [§ 308 odst. 1 písm. g)],*
- f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.*

Doba přidělení k dočasnému výkonu práce

Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele **na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích**. Toto omezení **neplatí** v následujících případech:

- *zaměstnanec o to agenturu práce požádá,*
- *jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá **mateřskou nebo rodičovskou dovolenou,***
- *jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnance uživatele, který čerpá **rodičovskou dovolenou.***

Dočasné přidělení **končí** uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; **před uplynutím** této doby končí **dohodou** mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě **jednostranným prohlášením** uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

XVI. PRACOVNÍ DOBA (§ 78 - § 87)

XVI.1 OBECNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A JEJÍM ROZVRŽENÍ

Význam stanovení pracovní doby spočívá v tom, že práva a povinnosti účastníků pracovního poměru se *realizují pouze ve vymezeném časovém období* a nikoliv v mimopracovní době. V některých zemích je možno sledovat nejednoznačný vývoj směřující ke snižování délky pracovní doby. Tento trend se opírá o vytvořené ekonomické podmínky a dosažený stav vědeckotechnického rozvoje.

Ustanovení zákoníku práce, upravující pracovní dobu je v souladu s mezinárodními dokumenty, a to zejména se:

- *Směrnici Rady ES č. 93/104/ES, o určitých aspektech stanovení pracovní doby,*
- *Úmluvou MOP č. 1, která upravuje omezení pracovní doby v průmyslu,*

Obecně lze pracovní dobu též charakterizovat jako **určité, časově ohraničené období (vymezené hodinami v rámci dne, týdne, měsíce, roku), v němž je:**

- **zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele druh práce vymezený pracovní smlouvou a**
- **zaměstnavatel oprávněn v předmětném časovém období takový výkon práce po zaměstnanci požadovat.**

Do pracovní doby se zahrnuje i doba, po kterou je zaměstnanec připraven na pracovišti k výkonu práce.

Zaměstnanci se občas mylně domnívají, že do pracovní doby patří také například převlékání v šatně nebo příchod a odchod na určené pracoviště v rámci rozlehlého areálu, což nemá právní oporu.

XVI.2 ZÁKLADNÍ POJMY A NAVAZUJÍCÍ USTANOVENÍ

V § 78 ZP jsou speciálně pro pracovní dobu (PD) a dobu odpočinku (DO) definovány tyto základní pojmy:

PRACOVNÍ DOBA

Doba, v níž je zaměstnanec

- *povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci*
- *připraven na pracovišti k výkonu práce (není pracovní pohotovosti) podle pokynu zaměstnavatele.*

DOBA ODPOČINKU

Doba, která není pracovní dobou.

SMĚNA

Část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn pracovat.

Význam současné definice směny spočívá v tom, že i kratší pracovní doba může být rozvrhována do směn.

Směna je tedy pouze *předem stanovená část týdenní pracovní doby odvislá od toho, v jakém rozvržení pracovní doby zaměstnanec pracuje*. Do směny nelze počítat přesčas a platí obecná zásada, že *směna může být maximálně 12 hodin*. To je kogentní ustanovení převzaté z evropské směrnice o pracovní době a od toho se nelze odchýlit.

DVOUSMĚNNÝ PRACOVNÍ REŽIM

Režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

TŘÍSMĚNNÝ PRACOVNÍ REŽIM

Režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

NEPŘETRŽITÝ PRACOVNÍ REŽIM

Režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

NEPŘETRŽITÝ PROVOZ

Provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu.

PRACOVNÍ POHOTOVOST

*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.*

Navazující ustanovení § 95

- zaměstnavatel může na zaměstnanci požadovat jen po dohodě,
- za **dobu pohotovosti** přísluší zaměstnanci odměna (§ 140 – nejméně 10 % průměrného výdělku),
- za **výkon práce** mzda nebo plat, nikoliv odměna,
- výkon práce v době pracovní pohotovosti nad rámec týdenní pracovní doby je prací přesčas, proto též příplatek za práci přesčas,
- nedojde-li v době pracovní pohotovosti k výkonu práce, samotná doba pohotovosti se do pracovní doby nezapočítává.

Příklad:

Po dohodě byla zaměstnanci nařízená pracovní pohotovost v délce 8 hodin, z čehož zaměstnanec strávil 5 hodin v pracovní pohotovosti a v rozsahu 3 hodin byl povolán k výkonu práce. Za 5 hod. obdrží pouze 10 % odměny za pracovní pohotovost a za 3 hod. průměrný výdělek navýšený o příplatek za práci přesčas. Současně se tyto 3 hodiny započtou do odpracované pracovní doby.

PRÁCE PŘESČAS

Práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Práci přesčas je možné konat jen **výjimečně**. Zaměstnavatel ji může nařídit **jen z vážných provozních důvodů**, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 zákoníku¹² práce i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Možnost nařídit práci přesčas se váže pouze k **vážným provozním důvodům**. Tato poměrně nepřesná definice, nedává jednoznačnou odpověď kdy je možné práci přesčas odmítnout. Pokud se však zcela jasně nejedná o vážné provozní důvody, **na odmítnutí práce přesčas jistě vzniká nárok**. Stejně tak i v případě, že by došlo k přesáhnutí uváděných limitů pro práci přesčas stanovených zákoníkem práce

Z judikatury NS ČR: „Pouhá skutečnost, že zaměstnavatel (v rozporu se zákonem) týdenní pracovní dobu nerozvrhl, neznamená, že by zaměstnancova práce nad zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu povahu práce přesčas ztratila. To, že zaměstnavatel týdenní pracovní dobu nerozvrhl do jednotlivých směn, znamená jen to, že nelze určit, kdy (resp. od kdy do kdy) má zaměstnanec v jednotlivých dnech týdne práci konat. Jestliže však zaměstnanec za této situace přesto (v souladu s pracovní smlouvou) pro zaměstnavatele práci koná, jedná se o výkon práce vyplývající z existujícího pracovního poměru a přesáhne-li takto konaná práce z časového hlediska stanovenou (tedy zákonem stanovenou) týdenní pracovní dobu, jde (při splnění podmínky, že jde o práci konanou na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem) vždy o práci přesčas.“ (Z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. září 2009, spis. zn. 21 Cdo 1985/2008.)

Práce přesčas při zkráceném úvazku

Při zkráceném úvazku **není možné zaměstnanci práci přesčas přikázat**¹³. Zaměstnanec se musí se zaměstnavatelem na práci přesčas **dohodnout**, jedná se tedy o **dobrovolný akt** obou stran. Dále platí, že při **zkráceném úvazku není práce do rozsahu větším než 40 hodin týdně přesčasem**. Zaměstnanec za ní dostane standardní mzdu, ale nikoliv příplatek za přesčas. Po **překročení 40 hodin týdně**, již nárok na **příplatek za přesčas** nevzniká.

¹² § 91

(1) Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky²³⁾.

(2) Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně.

(3) V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech

a) naléhavé opravné práce,

b) nakládací a vykládací práce,

c) inventurní a závěrkové práce,

d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,

e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,

f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,

g) práce v dopravě,

h) krmení a ošetřování zvířat.

(4) Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

¹³ § 78 zákoníku práce

Práci přesčas není, napracová-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. Pokud bylo za práci přesčas **poskytnuto náhradní volno**, tak se tato práce **nepočítá do 150 hodin** za kalendářní rok - tzv. limitu práce přesčas.

Omezení práce přesčas

- *Zakázáno je zaměstnávat těhotné zaměstnankyně práci přesčas (§ 241 odst. 3).*
- *Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas.*
- *Mladistvým není možno nařídit práci přesčas (pokud je u zaměstnavatele standardní úvazek 40 hod./týden a 8 hod./den, minimální rozsah práce přesčas by bylo možné nařídit pouze u zaměstnavatelů, kteří mají sjednán kratší týdenní úvazek nebo ve vícesměnných provozech).*

Navazující ustanovení:

§ 93

- jen výjimečně,
- jen z vážných provozních důvodů i v době nepřetržitého odpočinku a ve dnech pracovního klidu,
- **nařízená** max. 8 hod. v týdnu avšak max. 150 hod. ročně,
- **nad nařízenou (dohoda)** max. 8 hod. týdně v období 26 týdnů (v KS možno 52 týdnů)

$$26 \text{ týdnů} \times 8 \text{ hod.} = 208 \text{ hodin}$$

$$52 \text{ týdnů} \times 8 \text{ hod.} = 416 \text{ hodin} - 150 \text{ nařízených} = 266 \text{ hod. dohodových}$$

Je třeba zdůraznit, že sjednání přesčasové práce ve mzdě je možné **pouze na základě smlouvy**. Může se jednat o pracovní či jinou smlouvu, dohodu mezi zaměstnavatelem a odbory (kolektivní smlouva). Z toho vyplývá, že přesčasovou práci nelze sjednat pouhým mzdovým výměrem nebo vnitřním předpisem. Mzdový výměr, případně vnitřní předpis je jednostranný úkon zaměstnavatele, který souhlas zaměstnance nevyjadřuje.

§ 114 (mzda)

Dosažená **mzda a příplatek** ve výši **nejméně 25 %** průměrného výdělku, pokud nebylo dohodnuto poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Nebylo-li náhradní volno poskytnuto do **3 kalendářních měsíců** po konání práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě uvedený příplatek.

Od počátku roku 2008 platilo, že v případě vedoucích zaměstnanců bylo možno sjednat mzdu (v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě) **s přihlédnutím k práci přesčas v rozsahu 150 hodin za rok**. Pro ostatní zaměstnance byl zachován do té doby platný princip, že za každou přesčasovou hodinu přísluší příplatek ve výši minimálně 25 % průměrného výdělku.

! Od ledna roku 2012 došlo k výrazné modifikaci proplácení vykonané práce přesčas ve prospěch zaměstnavatelů. Podle této novely již dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno nepřísluší, je-li mzda sjednána ve smlouvě, již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat pod podmínkou, že současně byl sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto.

Maximální roční rozsah práce přesčas může být sjednán:

- u „řadových“ zaměstnanců nejvýše do 150 hod.,
- u vedoucích zaměstnanců (§ 11) v mezích celkového rozsahu práce přesčas, tj. nejvýše do 416 hod.

§ 127 (plat)

Za 1 hod. část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku připadajících na 1 hod. práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a **příplatek ve výši 25 % průměrného hod. výdělku a ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu 50 %**. Pokud nebylo dohodnuto poskytnutí náhradního volna.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a výše uvedený příplatek.

I v platové sféře došlo od ledna roku 2012 k výrazné modifikaci proplácení vykonané práce přesčas.

- Zaměstnanci, kterému přísluší **příplatek za vedení**, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To však neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti.
- V případě **vedoucího zaměstnance**, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto dokonce k veškeré práci přesčas.

Z uvedených definic práce přesčas vyplývá, že podmínkou pro její výkon nemusí být vždy příkaz zaměstnavatele. Fakticky postačuje pouze jeho souhlas s takovou prací nebo dokonce pouhá vědomost zaměstnavatele o takové práci. Práci přesčas je i práce nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby, kterou zaměstnavatel nenařídil, nýbrž ji inicioval sám zaměstnanec. Podmínkou je však souhlas zaměstnavatele, byť třeba dodatečný. Souhlas zaměstnavatele nemusí mít vždy podobu výslovného písemného nebo ústního souhlasu, postačí i mlčky akceptované jednání zaměstnanců.

Pokud si zaměstnavatel nepřeje, aby zaměstnanec pracoval přesčas v případech, kdy mu přesčasová práce nebyla nařízena, musí, pokud zaměstnanec chce nebo i začne pracovat přesčas, zaměstnanci výslovně zakázat konání takové práce, případně jinak jejímu konání zamezit. Zde je třeba odkázat na uváděnou situaci, že souhlas s výkonem práce nemusí být učiněn pouze písemně nebo ústně, ale i mlčky. Zjistí-li zaměstnavatel, že zaměstnanec práci přesčas vykonává a přitom příkaz k zastavení práce přesčas nedá, má se za to, že výkon této práce bere na vědomí a že s ním souhlasí.

Je však třeba mít na zřeteli, že svévolné zdržování zaměstnance na pracovišti, ani výkon práce před zahájením směny a po jejím skončení bez příkazu nebo souhlasu (bez vědomí) zaměstnavatele nelze považovat za práci přesčas.

Příklady:

1. Zaměstnavatel nevyhověl žádosti zaměstnance, který požádal o náhradní volno za práci vykonávanou po skončení pracovních směn. Zaměstnanec tvrdil, že po celý týden pracoval každý den 1 hodinu navíc, nad rámec stanovené denní pracovní doby. K takové práci nedal zaměstnanci příkaz, ani o ní nevěděl. Tato práce nebyla nutná, proto postupoval správně, když ji neuznal jako práci přesčas.

2. Zaměstnavatel nařídil zaměstnancům skladu, aby následující sobotu i v neděli provedli inventarizaci skladových zásob, každý den v rozsahu běžné 8 hodinové pracovní směny. Týdenní pracovní doba u tohoto zaměstnavatele činí 40 hodin. Svým jednáním zaměstnavatel porušil jednoznačně zákoník práce. Byl sice oprávněn nařídít přesčasovou práci i na dny pracovního klidu, ale současně došlo k překročení zákonného týdenního limitu pro přesčasovou práci o 8 hodin.

3. Zaměstnanci stavební firmy, aby využili příznivého počasí, se sami a dobrovolně rozhodli pracovat i po skončení pracovní směny. Tato práce jim nebyla zaměstnavatelem nařízená, nicméně nadřízený stavbyvedoucí o výkonu práce věděl a nic proti tomu nenamítal.

Vykonaná práce překročila svým rozsahem týdenní pracovní dobu a naplnila tak charakter přesčasové práce konané se souhlasem zaměstnavatele.

NOČNÍ PRÁCE

Práce konaná v noční době. **NOČNÍ DOBA** je doba mezi 22. a 6. hodinou.

Navazující ustanovení:

§ 94

Směna zaměstnance pracujícího v noci **nesmí překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích**.

Pokud to není z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne (§ 94 odst. 1 zákoníku práce).

Noční práce je spojena s povinností zaměstnavatele proplatit zaměstnanci **příplatek za práci v noci**, a to za odpracování jakéhokoliv rozsahu práce v noční době, například i jen zlomku hodiny. Zaměstnavatel nemůže spojovat právo na příplatek za noční práci např. s minimální dobou trvání této práce.

§ 116 (mzda)

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci **dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku**.

Novelou zákoníku práce č. 362/2007 Sb. bylo s účinností od 1. 1. 2008 doplněno, že „**jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v kolektivní smlouvě**“. To znamená, že ujednáním v kolektivní smlouvě lze sjednat nižší částku příplatku za noční práci, než je **10 % průměrného výdělku jednotlivých zaměstnanců**. Pokud se sjednává příplatek v

kolektivní smlouvě pevnou částkou, není v tomto případě potřeba sledovat, zda u některého ze zaměstnanců neklesne tato částka pod 10 % jeho průměrného výdělku.

Lze dovodit, že zaměstnavatel, u kterého odborová organizace nepůsobí a kolektivní smlouva se tedy neuzavírá, **musí sice u každého zaměstnance respektovat hranici 10 % jeho průměrného výdělku**, ale právní úprava mu nebrání (a nemůže bránit), aby **výši příplatku za noční práci stanovil např. vnitřním předpisem v pevné částce, pro všechny zaměstnance stejné**. V tomto případě je potřeba sledovat a nepřipustit, aby u některého ze zaměstnanců klesla tato částka pod 10 % jeho průměrného výdělku. Žádný ze zaměstnanců nebude poškozen a navíc bude zcela zřejmé to, co zákoník práce poněkud popírá, tedy že zvýhodnění noční práce je vázáno na konkrétně vymezenou dobu, aniž by bylo podstatné, který zaměstnanec a s jak vysokým průměrným výdělkem ji koná.

§ 125 (plat)

Plat a příplatek **20 % průměrného** hodinového výdělku.

ZAMĚSTNANEC PRACUJÍCÍ V NOCI

Dříve zákoník práce definoval zaměstnance pracujícího v noci jako zaměstnance, který během noční doby **pravidelně** odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Nicméně již blíže nespecifikoval v definici použitý pojem „**pravidelně**“, což v praxi činilo značné problémy, když tento pojem byl interpretován nejednotně (např. jen jednou týdně, jednou za měsíc, nebo dokonce jednou ročně). Vzhledem k důležitosti definice „zaměstnanec pracujícího v noci“ a na ni navazující specifické úpravy práce v noci a dalších povinností zaměstnavatele (§ 94) se definice zaměstnance pracujícího v noci s platností od roku 2012 zpřesnila. Nyní vymezuje četnost noční práce během vyrovnávacího období podle § 94 odst. 1 tak, aby interpretace a aplikace daných ustanovení byla jednoznačná. Zákon tak nově stanoví, že práci v noci koná:

„zaměstnanec, který během noční doby odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně“.

Z fyziologického hlediska je noc určena k tomu, aby člověk odpočíval. K zajištění některých činností a služeb je však práce v noci nezbytná. Nicméně vzhledem k citelnému znevýhodnění zaměstnance pracujícího v noci je zaměstnavatel povinen zajistit i ochranu a péči, která v jiné denní době výkonu práce není poskytována. Jedná se o :

- **povinnost zaměstnavatele zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem závodní preventivní péče**

- a) před zařazením na noční práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
- c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Úhrada poskytnuté zdravotní péče nesmí být na zaměstnanci požadována.

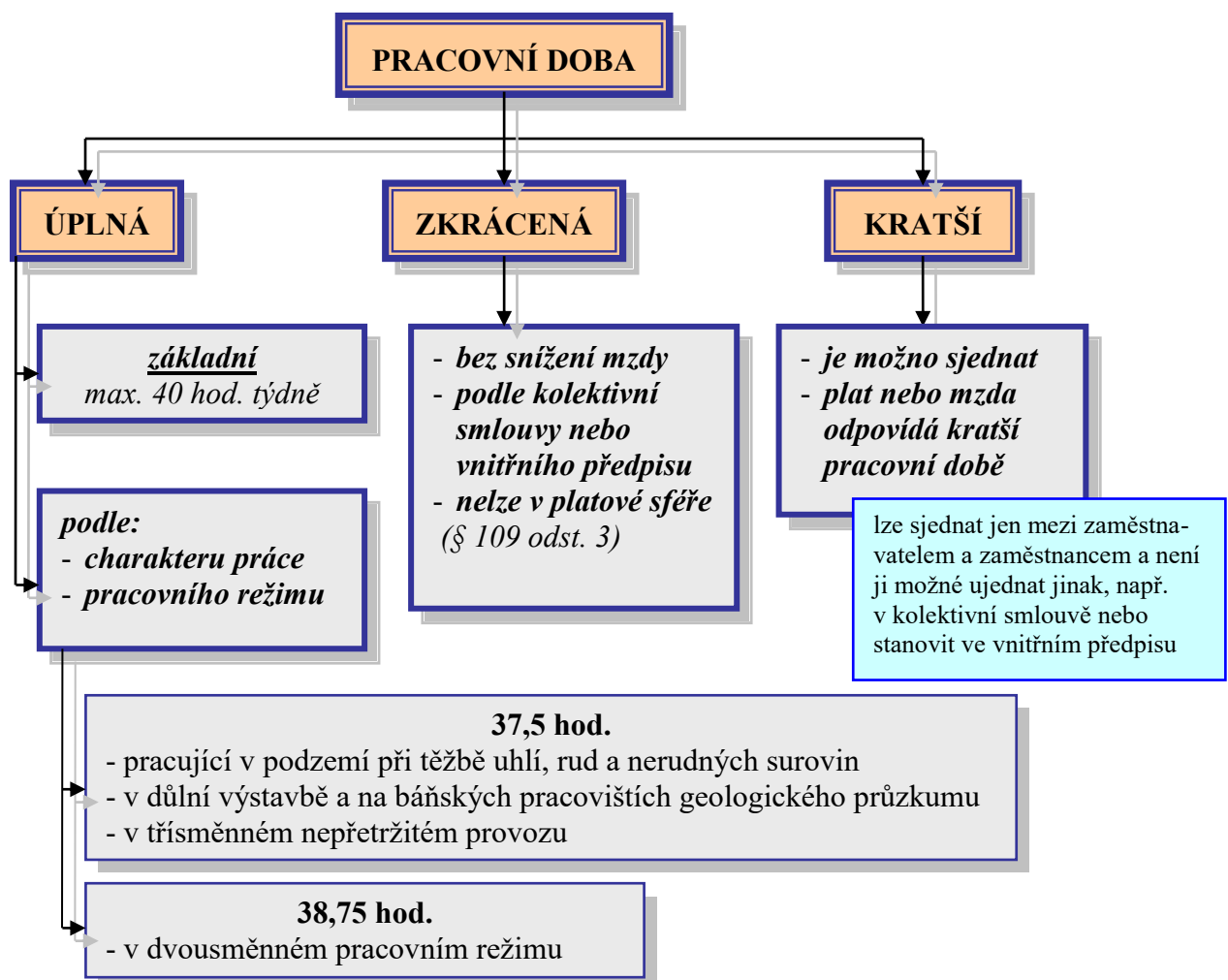
- **zajistit přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení (z toho nelze dovozovat, že by zaměstnavatel v noci musel mít otevřenou kantýnu a zaměstnancům občerstvení připravit. Postačí, když zaměstnavatel instaluje na pracovišti např. automaty, kde si zaměstnanci i během noční směny budou moci občerstvení zakoupit, popřípadě instaluje mikrovlnné trouby, aby si své donesené jídlo zaměstnanci ohřáli),**

- *pracoviště vybavit prostředky první pomoci a prostředky umožňujícími přivolat rychlou lékařskou pomoc (nejčastěji bude na pracovišti plně dostupná a vybavená lékárníčka, vyvěšený seznam s nouzovými telefonními čísly, nainstalován funkční telefon s bezplatným přístupem pro případ nouze apod.).*

XVI.3 FORMY A DÉLKA TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY (§ 79, § 80)

V návaznosti na změny vyvolané nálezem Ústavního soudu bylo třeba zpřesnit ustanovení zákoníku práce, která určují délku stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 odst. 1 a 2) tak, aby byl zvýšen jejich kogentní charakter. Stalo se tak novelou s účinností od 1. 1. 2011.

Stanovená týdenní pracovní doba představuje zákonnou délku stanovené týdenní pracovní doby. Na stanovenou týdenní pracovní dobu má zaměstnanec ze zákona právo. Zaměstnavatel nesmí jednostranně stanovenou týdenní pracovní dobu jednostranně zkracovat. Zkrátit stanovenou týdenní pracovní dobu (zákonnou délku pracovní doby) bez snížení mzdy mohou jen ti zaměstnavatelé, kteří nejsou plátcí mzdy. Může se tak stát jen na základě ujednání v kolektivní smlouvě nebo stanovení vnitřním předpisem zaměstnavatele.



Na základě společenské poptávky a v souladu se směrnicí Rady č. 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků došlo již technickou novelou zákoníku práce ke zrušení omezení rozsahu práce u zaměstnanců mladších 18 let na 30 hodin týdně a délky směny na 6 hodin. Ustanovení § 79 odst. 2 písm. d) bylo ze zákona vypuštěno a nově je doplněn § 79a, podle

něhož se v případě mladistvých zachovává omezení délky směny na 8 hodin a týdenní pracovní doba ve více základních pracovněprávních vztazích nesmí překročit 40 hodin týdně.

Kratší pracovní doba

Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat i kratší pracovní dobu než stanovenou týdenní pracovní dobu např. z důvodů:

- *provozních (tj. z důvodů na straně zaměstnavatele)*
- *zdravotních (tj. z důvodů na straně zaměstnance)*
- *jiných vážných důvodů (na straně zaměstnance)*

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet podmínky, aby takovým žádostem mohlo být vyhověno. Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny. Zaměstnanci s kratší pracovní dobou náleží mzda odpovídající této kratší pracovní době.

XVI.4 ROZLOŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Rozvrhování pracovní doby patří do výlučné pravomoci zaměstnavatele. Rozvrh pracovní doby je významným aspektem pro určení dalších pracovněprávních institutů (např. pro překážky v práci, počet dní dovolené, rozsah práce přesčas, odpočinky mezi směnami a v týdnu).

Cílem rozvrhování pracovní doby je poskytnout zaměstnavateli co největší volnost při řešení jeho provozních potřeb. **Od 1. 1. 2012 bylo proto vypuštěno ustanovení o rovnoměrném a nerovnoměrném rozvržení pracovní doby** uvedeném v tehdejších zněních § 82, § 83 a § 84a s tím, že zaměstnavatel nyní při vypracování rozvrhu pracovní doby sám rozhodne o délce směny (ta nesmí přesáhnout 12 hodin) a počtu hodin týdně. **Pro potřeby určení dovolené při různém počtu rozvržených hodin v týdnu** byla v užším rozsahu zachována definice rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Nicméně byla přesunuta do obecných (definičních) ustanovení.

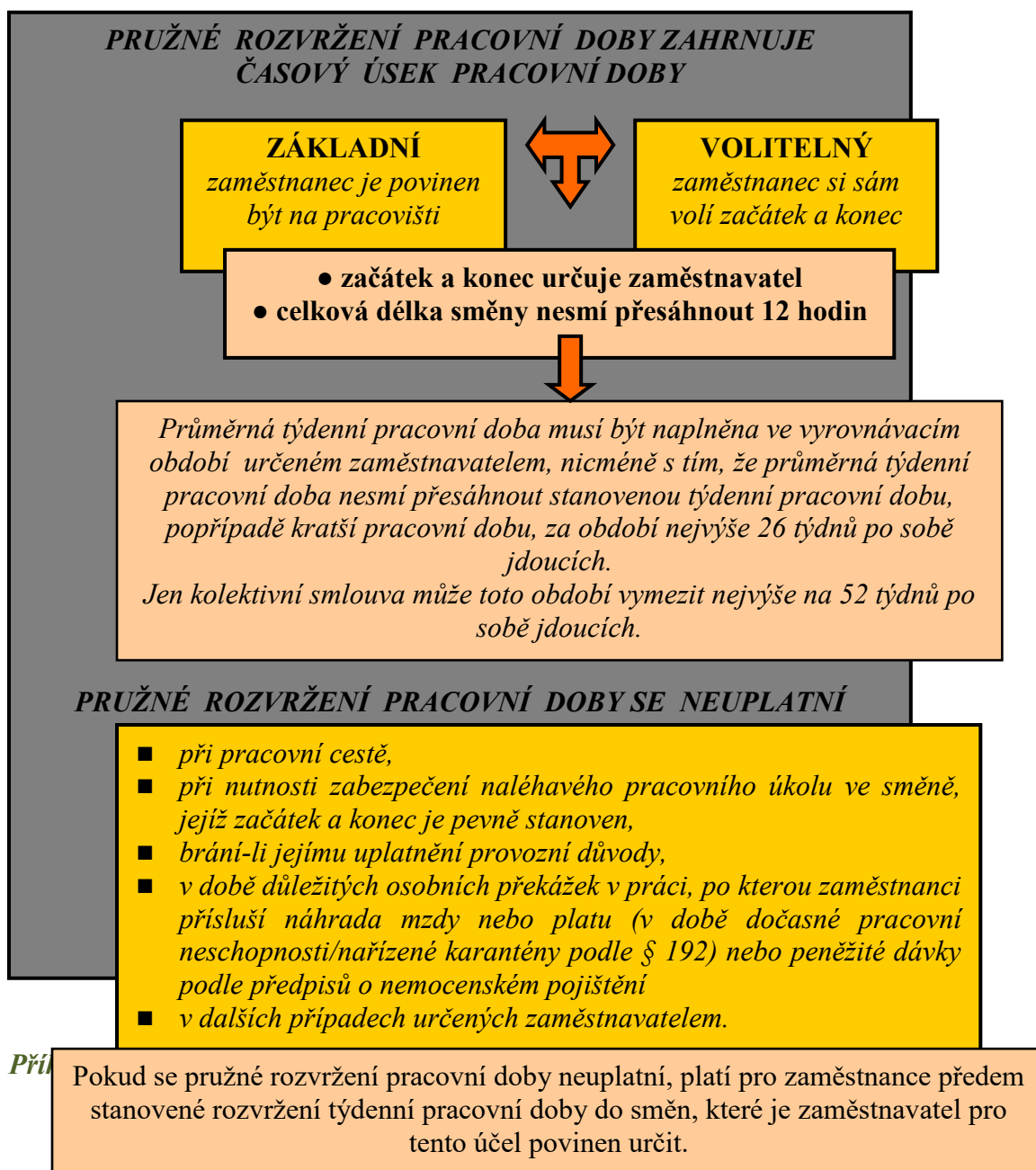
Obecné zásady rozvržení pracovní doby (§ 82 - § 85)

- *Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.*
- *Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne.*
- *Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.*
- *Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny (konto pracovní doby 1 týden) před začátkem období, na něž je PD rozvržena, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiné době seznámení.*
- *Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin bez rozdílu, zda by se mohlo jednat o rovnoměrné nebo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.*
- *Rozlišování rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby při pružném rozvržení způsobovalo v praxi potíže. Úprava platná do konce roku 2011 byla proto zrušena.*

- Případy, kdy vláda stanoví nebo může stanovit odchylky od obecné úpravy pracovní doby a doby odpočinku jsou uvedeny v § 100 zákoníku práce (např. pro členy osádky nákladního automobilu nebo autobusu, zaměstnance údržby pozemních komunikací, zaměstnance městské hromadné dopravy, členy posádky plavidel).

XVI.5 PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY (§ 85)

Novela zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 zjednodušila dosavadní způsob pružného rozvržení pracovní doby zejména v tom směru, aby byla srozumitelnější a umožňovala větší volnost pro zaměstnavatele při rozhodování o podmínkách úpravy pružné pracovní doby pro zaměstnance. Nyní se již **nevyžaduje, aby pouze jeden časový úsek základní pracovní doby byl vložen mezi dva úseky volitelné pracovní doby**. Nová úprava má podle důvodové zprávy k novele zákoníku práce umožnit širokou škálu možností jak pro zaměstnavatele podle jeho provozních potřeb, tak i pro zaměstnance při potřebě sladování pracovního a rodinného života.



Na pracovišti je zavedena **pružná pracovní doba**. V souladu s tím si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby v jednotlivých pracovních dnech.

- **Základní pracovní doba** je zaměstnavatelem stanovený časový úsek, ve kterém je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Délka základní pracovní doby činí pět hodin a je stanovena v **pondělí až pátek od 10:00 hodin do 15:00 hodin**.

- **Volitelná pracovní doba** je pracovní doba, jejíž počátek a konec si zaměstnanec sám zvolí v rámci provozní doby.

- **Délka provozní doby**, tj. základní pracovní doby a volitelné pracovní doby je na pracovišti stanovena v pracovní dny časovým úsekem **od 7:00 hodin do 19:00 hodin**.

Průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše **4 týdnů po sobě jdoucích** v jednom kalendářním měsíci

(Alternativa: **Průměrná týdenní pracovní doba** nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše **26 týdnů po sobě jdoucích**.)

Ve všech případech, kdy se pružná pracovní doba neuplatní, platí pro zaměstnance pracovní **doba** v pondělí až pátek od 7:00 do 16:30 hod., **není-li stanoven jiný režim pracovní doby**.

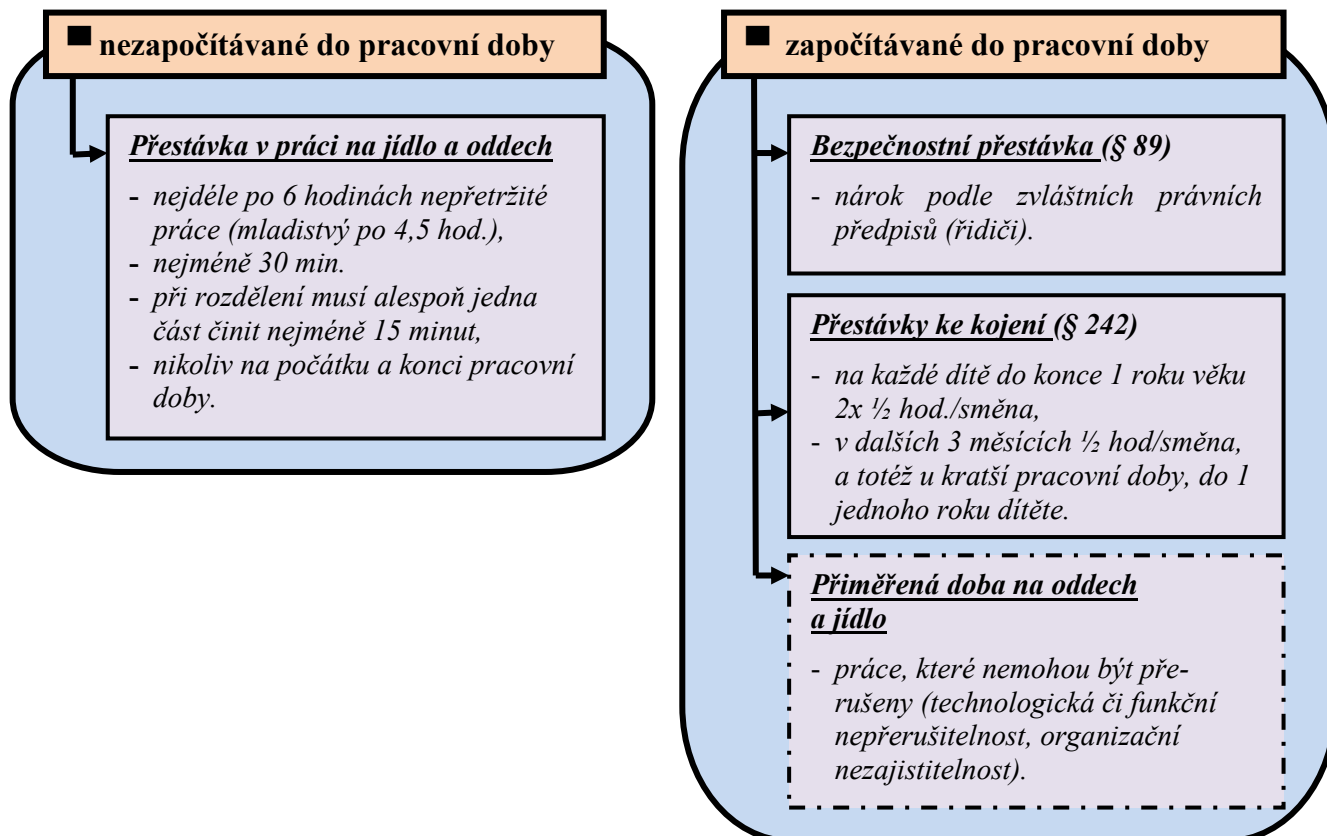
Pružná pracovní doba se neuplatní při vyslání zaměstnance na pracovní cestu, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody.

Pro sledování docházky zaměstnanců do zaměstnání je využívána bezkontaktní evidence docházky.

XVII. PŘESTÁVKY V PRÁCI A DOBA ODPOČINKU

XVII.1 PŘESTÁVKY V PRÁCI (§ 88, § 89, § 242)

Zákoník práce vymezuje dva typy přestávek v práci, a to z hlediska jejich zápočtu do pracovní doby. Takto se rozlišují přestávky :



Pro **přestávky na jídlo a oddech** platí dále, že zaměstnanec :

- má právo na přestávku na jídlo a oddech a zaměstnavatel má povinnost mu ji poskytnout, jinak se dopouští správního deliktu. Pokud zaměstnanec o přestávce neodpočívá, ale pracuje, dobu není možno zahrnout do pracovní doby ani ji považovat za práci přesčas.
- o přestávce nemusí být na pracovišti, a nemusí tedy ani plnit pokyny zaměstnavatele k této době se vztahující, při skončení přestávky však musí být připraven k okamžitému výkonu práce.

Bezpečnostní přestávka

Bezpečnostní přestávky je nutné poskytnout v případě výkonu práce v nuceném pracovním tempu či výkonu monotónní práce, při práci s počítači, při řízení motorových vozidel, při vysokém zatížení zraku nebo nepřerušované práci s vysokou zatížeností pohybového ústrojí trvají zpravidla od pěti do deseti minut a jsou poskytovány po každých dvou hodinách práce, u řidičů 30 minut jednou za 4,5 hodiny řízení, nebo po 15 minutách v době řízení

do 4,5 hodiny. Do pracovní doby se započítávají, takže zaměstnanci za ně přísluší mzda či plat.

Není vyloučeno, že bezpečností přestávka se bude částečně překrývat s přestávkou na jídlo a oddech. Pak za dobu čerpání bezpečnostní přestávky zaměstnanci náleží mzda či plat a i v takovém případě se tato přestávka do pracovní doby započítává.

Přestávky ke kojení (§ 161 ZP).

Tyto přestávky jsou placené a počítají se do pracovní doby, takže se kvůli nim směna neprodlužuje. Zajímavé je, že platí na každé dítě. Matka dvojčat tak může v práci kojit dvojnásobnou dobu. V současné době se v praxi již téměř neuplatňují.

Přiměřená doba na jídlo a oddech

Tzv. přiměřená doba na jídlo a oddech (i pouze v řadu několika minut) představuje výjimku z pravidla podle něhož mají zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce nárok na pracovní přestávku na jídlo a oddech. **Přiměřená doba na jídlo a oddech tak fakticky není přestávkou v práci, naopak je výkonem práce**, když je zřejmé, že při čerpání přiměřené doby na jídlo a oddech nedochází (na rozdíl od přestávky na jídlo a oddech) k přerušení vlastního výkonu práce. V předmětné době jde o výkon práce a celá směna se pak započítá jako odpracovaná doba, za kterou mají zaměstnanci nárok na mzdu.

Jedná se zejména o případy :

- *technologické či provozní (funkční) nepřerušitelností práce,*
- *organizační nezajistitelností pracovní přestávky, tj. nemožností zajistit vystřídání zaměstnance v době přestávky.*

Nezletilým je třeba i v takových případech vždy zajistit přestávku na jídlo a oddech.

XVII.2 DOBA ODPOČINKU (§ 90 -§92)

V souladu s právem na odpočinek zakotveným v Listině práv a svobod (Usnesení ČNR č. 2/1993 Sb.) rozumíme dobou odpočinku „**časově ohraničený úsek, v jehož průběhu zaměstnanec není povinen vykonávat sjednaný druh práce pro zaměstnavatele a zaměstnavatel není oprávněn takový druh práce po zaměstnanci požadovat**“.

ODPOČINEK MEZI DVĚMA SMĚNAMI

Obecný rozsah

*Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny **nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hod. během 24 hod. po sobě jdoucích.***

Směna



11 hodin odpočinek



směna

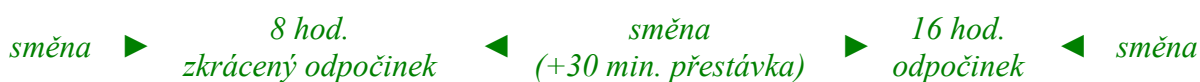
V případě zaměstnance mladšího 18 let musí činit nepřetržitý odpočinek alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Speciální rozsah

Odpočinek mezi dvěma směnami může být **zkrácen až na 8 hod.** během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let v taxativně vymezených případech a za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení.

Podle § 90 odst. 2 se jedná o tyto případy:

- a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- b) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména
 - ve veřejném stravování,
 - v kulturních zařízeních,
 - v telekomunikacích a poštovních službách,
 - ve zdravotnických zařízeních,
 - v zařízeních sociálních služeb,
- c) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- d) při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech



Výjimka

Odpočinek zkrácený z 12 na 8 hodin u zaměstnanců starších 18 let může být nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení, a to v rozsahu odpovídajícím jeho zkrácení (§ 90a).

NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK V TÝDNU

V první řadě je zde třeba vymežit pojem pracovního týdne. Podle ustanovení § 350a zákoníku práce (ZP) platí, že týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí **sedm po sobě následujících kalendářních dnů**. Tato definice platí pro celý zákoník práce, používá se jak pro účely pracovní doby, tak pro účely dovolené. **Nepřetržitý odpočinek v týdnu neznamena nepřetržitý odpočinek ve dnech pondělí až neděle, ale v týdnu, tedy v sedmi po sobě jdoucích dnech, třeba středa a čtvrtek.** V praxi je začátek týdne **shodný se začátkem vyrovnávacího období**. Zejména u nerovnoměrně rozvržené týdenní pracovní doby, kde se musí sestavovat harmonogram směn na 26 týdnů nebo na 52 týdnů (určí-li tak kolektivní smlouva) se v praxi běžně stává, že vyrovnávací období je nastaveno od 1. ledna a tento den může být v jednom roce pondělí, v druhém úterý atd. Pak vyrovnávací období u dotyčného zaměstnavatele začíná např. **od úterý a týden pro jeho zaměstnance je od úterý do pondělí.**

Obecný rozsah

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu **v trvání alespoň 35 hodin** (mladistvý 48 hod.).

Umožňuje-li to provoz, všem zaměstnancům ve stejný den a tak, aby do něho spadala neděle¹⁴.

To ale není pravidlo, to je zásada, **kteřou musí zaměstnavatel respektovat, pokud to umožňují jeho provozní podmínky. Nic víc a nic méně.** Její dodržení skutečně odvisí jen a jen od provozních možností zaměstnavatele

*Směna - Odpočinek - S - O - S - O - S - O - S ► 48 hod. nepřetržitý odpočinek ◄ S - O - S....
„ „ O - S ► 35 hod. nepřetržitý odpočinek ◄ S - O - S....*

Speciální rozsah

- U zaměstnavatelů, kde je možno zkrátit odpočinek mezi dvěma směnami a u nepřerušitelných technologických procesů může zaměstnavatel zaměstnanci jeden týden odpočinek zkrátit nejméně **na 24 hodin** s tím, že za **období 2 týdnů** bude činit nepřetržitý odpočinek **celkem alespoň 70 hod** (druhý týden mu ho musí dorovnat do 70 hodin)
- V zemědělství po dohodě může být poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, že bude tento odpočinek za období
 - **3 týdnů činit 105 hodin,**
 - **6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.**

Novelou bylo od 1. 1. 2008 doplněno nové pravidlo pro poskytování nepřetržitého odpočinku zaměstnancům v zemědělství. Důsledkem je, že kromě dosud možných 105 hodin během 3 týdnů při sezónních pracích, je nyní možné poskytnout nepřetržitý odpočinek také 210 hodin během 6 týdnů (§ 92 odst. 4).

Práce, které je možno nařídít v době nepřetržitého odpočinku – viz. dále „dny pracovního klidu“.

¹⁴ § 92 odst. 2 ZP

XVII.3 DNY PRACOVNÍHO KLIDU (§ 91)

Jedná se o dny, na které připadá

- nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu,
- svátek (viz zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších právních předpisů).

V těchto dnech může zaměstnavatel nařídít práci jen výjimečně:

V den nepřetržitého odpočinku

Nutné práce, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

- naléhavé opravné práce,*
- nakládací a vykládací práce,*
- inventurní a závěrkové práce,*
- práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,*
- při živelných událostech a v jiných obdobných případech,*
- práce nutné se zřetelem na uspokojení, životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,*
- práce v dopravě,*

Ve svátek

Jen výkon

- práci, které je možno nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu,*
- práce v nepřetržitém provozu,*
- práce potřebné při střežení objektu*

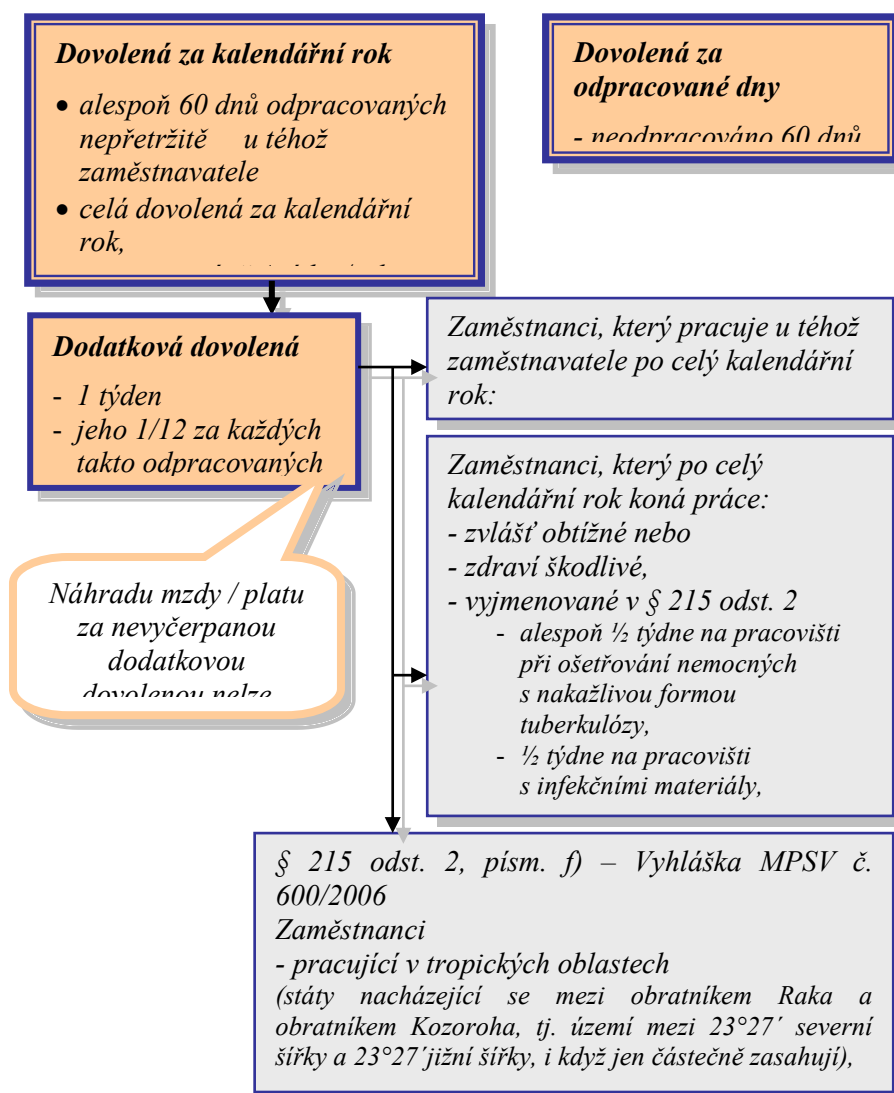
Při práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Ustanovení je možno použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohod a pro zúčtování

XVIII. DOVOLENÁ (§ 211 - § 223)

Jedná se o realizaci jednoho ze základních sociálně ekonomických práv občanů, vymezených Listinou práv a svobod ČR, a to práva na odpočinek po vykonané práci. Dovolenu na zotavenou je možno charakterizovat jako „každoroční dlouhodobou dobu odpočinku, na niž vzniká zaměstnancům nárok k regeneraci jejich pracovních sil“.

XVIII.1 DRUHY DOVOLENÉ

Podle počtu odpracovaných dnů rozlišujeme:



Pro účely dovolené se za výkon práce

POSUZUJE

doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněná čerpat mateřskou dovolenou,

•

doba pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi

NEPOVAŽUJE

doba zmeškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu

XVIII.2 ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

Zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu a rady zaměstnanců, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak.

Při určení rozvrhu dovolených je přihlíženo:

- k provozním důvodům zaměstnavatele, ale též
- k oprávněným zájmům zaměstnance.

Výjimky z práva zaměstnavatele určovat dobu čerpání dovolené

když požádá

- zaměstnankyně o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené,
- zaměstnanec o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené, do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Takové žádosti je **zaměstnavatel povinen vyhovět.**

zákonný výčet případů, kdy zaměstnavatel **nesmí určit čerpání dovolené**. Jedná se o dobu, kdy:

- zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení,
- zaměstnanec je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu,
- zaměstnankyně je na mateřské nebo rodičovské dovolené,
- zaměstnanec je na rodičovské dovolené.

V případě, že nastanou ostatní důležité překážky v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

Mezi další zásady čerpání dovolené patří:

- *Skončení dosavadního pracovního poměru a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru u téhož zaměstnavatele se považuje za **nepřetržitý pracovní poměr**.*
- *Je-li dovolená poskytována **v několika částech**, musí alespoň jedna činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud nebude dohodnuto jinak.*
- *Dobu, na kterou zaměstnavatel určil čerpání dovolené, se zaměstnanec musí dozvědět alespoň **14 dnů předem**, pokud nebyla dohodnuta doba kratší.*
- *Pokud zaměstnavatel změní určenou dobu čerpání dovolené nebo odvolá zaměstnance z dovolené, je povinen nahradit zaměstnanci vzniklé **náklady**.*
- *Po dobu čerpání dovolené zaměstnanec nepobírá mzdu / plat, ale je zajištěn nárokem na **náhradu mzdy / platu ve výši průměrného výdělku**.*
- *Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené.*

Evropský soudní dvůr (dále jen „ESD“) ve svém rozsudku z 20. 1. 2009 ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06 rozhodl, že:

- vnitrostátní předpisy mohou stanovit, že zaměstnanec, který má pracovní volno z důvodu nemoci, nemá nárok čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok během období, které spadá do pracovního volna z důvodu nemoci,
- nelze stanovit, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem i tehdy, pokud měl pracovník pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo po jeho část a jeho pracovní neschopnost přetrvávala do skončení jeho pracovního poměru, což bylo důvodem, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok,
- nelze stanovit, že při skončení pracovního poměru se neproplácí žádná finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníkovi, který měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo období převoditelnosti nebo po jejich část, což bylo důvodem, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. Pro výpočet uvedené finanční náhrady je rovněž určující obvyklá mzda pracovníka, což je ta, která musí být zachována po dobu odpočinku odpovídající placené dovolené za kalendářní rok.

Zákoník práce do konce roku 2011 nebyl zcela v souladu s judikaturou ESD, pokud jde o zaměstnance, jemuž zaměstnavatel nemůže určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, neboť výslovně nestanovil povinnost zaměstnavatele určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. Tehdejší právní úprava tento postup stanovila pouze v případě čerpání rodičovské dovolené. Z uvedených důvodů bylo třeba v zákoníku práce nově stanovit, že nemůže-li zaměstnavatel určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Ve znění zákoníku práce platném od 1. 1. 2012 se stanoví, že

- *neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci nástup dovolené do 30. června následujícího kalendářního roku, získává právo určit nástup dovolené rovněž zaměstnanec,*
- *nemůže-li zaměstnavatel určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.*

Časové rozložení čerpání dovolené

V roce vzniku nároku (rok 1)

Zaměstnavatel je povinen určit čerpání celé dovolené tak, aby nárok za daný rok vyčerpal zaměstnanec v aktuálním roce (tedy, i kdyby pracovní poměr netrval celý kalendářní rok a vznikl nižší nárok na dovolenou než 4 týdny).

V příštím kalendářním roce (rok 2)

Současně stanoví jako výjimku, kdy je zaměstnavatel povinen určit čerpání dovolené nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Bude tomu tak tehdy, pokud

- *dovolená nebyla z jakýchkoli důvodů vyčerpána v roce vzniku nároku,*
- *v roce vzniku nároku bránily čerpání dovolené naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo překážky v práci na straně zaměstnance,*

Od 1. 1. 2012 rovněž platí, že pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci dobu čerpání dovolené ani do **30. června následujícího kalendářního roku** (po roce, kdy zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo), bude mít zaměstnanec **právo si**

V následujícím kalendářním roce (rok 3)

Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.



XVIII.3 NÁHRADA ZA DOVOLENOU (§ 222)

Před novelou zákoníku práce platnou od 1. 1. 2012 bylo možné, aby za dovolenou, která přesahuje 4 týdny, a která nebyla vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku, byla zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy (platu) za nevyčerpanou dovolenou i za trvání pracovního poměru. Avšak podle judikatury Evropského soudního dvoru má být obecně preferováno čerpání dovolené vždy ve volnu. Výjimka má platit pouze tehdy, že dojde ke

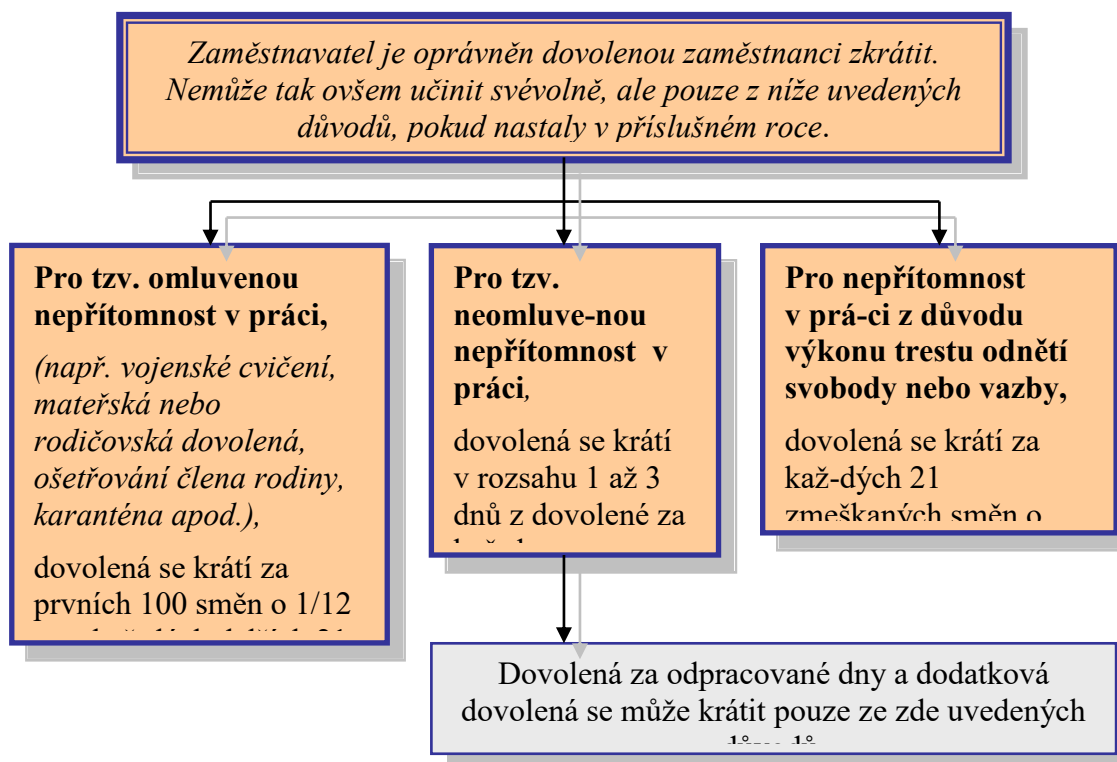
skončení pracovního poměru. Pak již není fakticky možné placenou dovolenou za kalendářní rok vyčerpat, a proto zaměstnanci náleží finanční náhrada.

Současná úprava náhrady dovolené zohledňuje uváděnou judikaturu. Zákoník práce tak stanoví, že **náhrada mzdy (platu) za celou nevyčerpanou dovolenou přísluší zaměstnanci jen v případě skončení pracovního poměru**. Dochází tak k naplnění základního cíle dovolené, kterým je čerpání volna a ke sladění právní úpravy s judikaturou Evropského soudního dvoru.

Příklad:

Jestliže zaměstnanci zbývá dovolená za rok 2011, např. v rozsahu jednoho týdne, a neurčí-li mu zaměstnavatel nástup této dovolené tak, aby si ji mohl vyčerpat do konce téhož roku, může od 1. července 2012 zaměstnanec (se čtrnáctidenním předstihem pro oznámení termínu nástupu dovolené) sám nastoupit tuto dovolenou, aniž by s tím zaměstnavatel vyslovil souhlas. Pokud by si ji nevybral do konce tohoto roku, nárok na dovolenou zanikne.

XVIII.4 KRÁCENÍ DOVOLENÉ

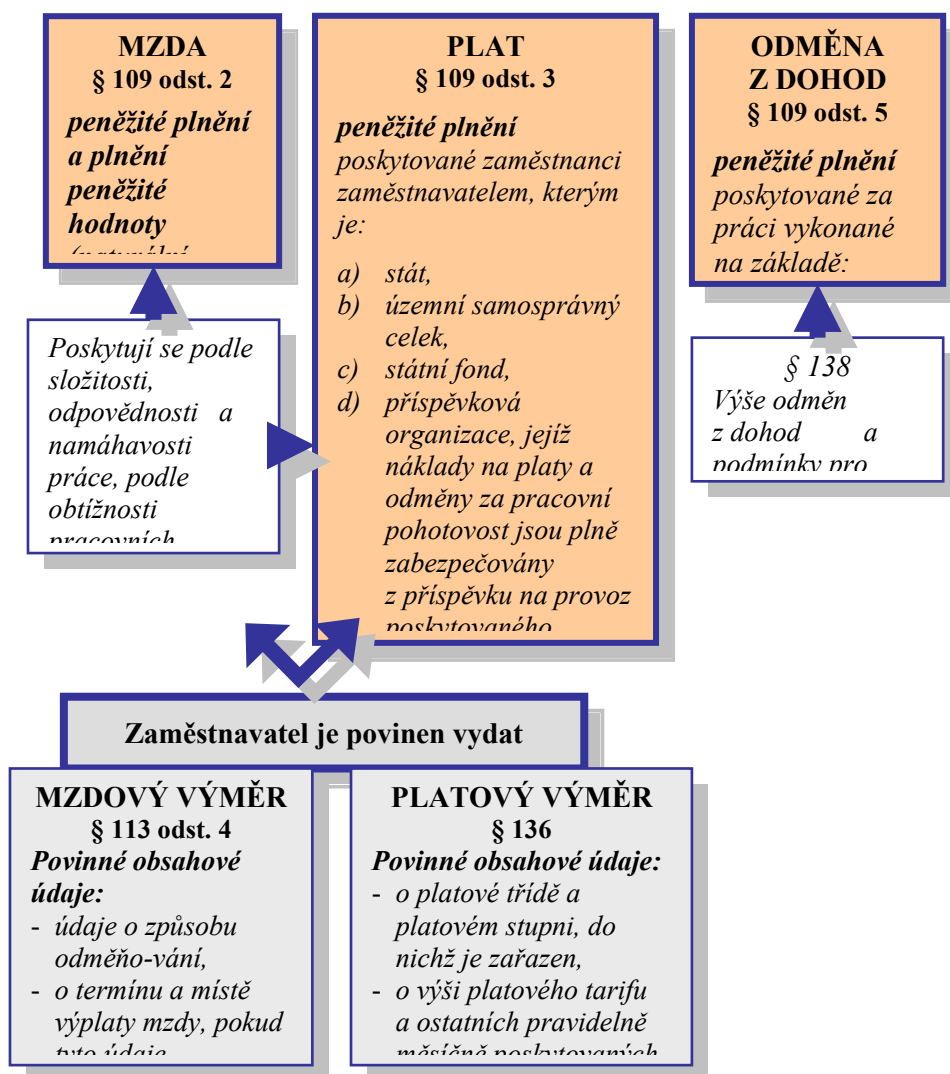


XIX. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

XIX.1 OBECNÁ USTANOVENÍ A CHARAKTERISTIKA MZDY, PLATU A ODMĚŇ Z DOHOD

Čl. 28 Listiny základních práv a svobod obecně stanoví, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, současně odkazuje v podrobnostech na zákon. Tímto zákonem je zejména zákoník práce, kde je odměňování za práci upraveno v samostatné části šesté.

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.



FUNKCE ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

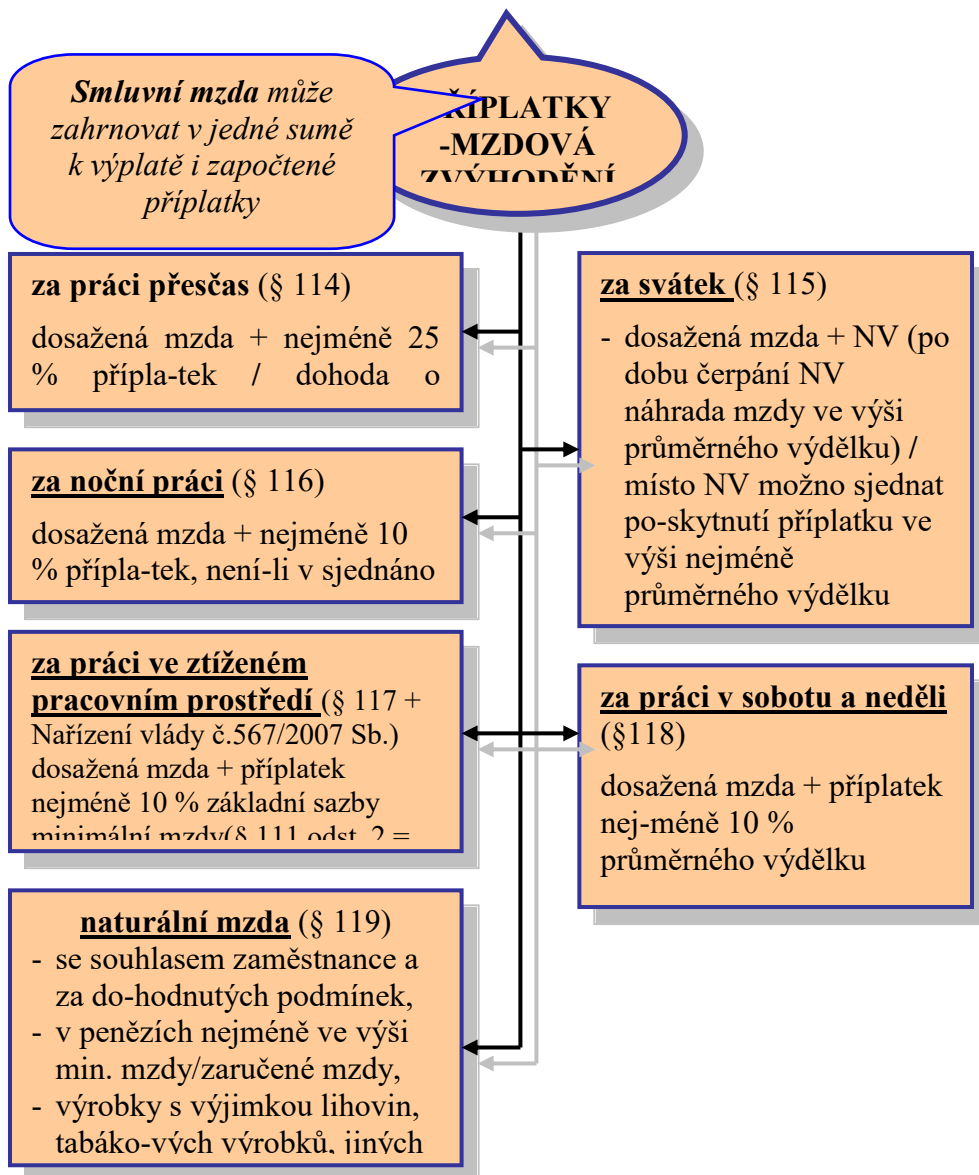
- **kompensační** - kompenzuje nevýhody spojené s výkonem práce, tj. práce v noci, ve ztížených podmínkách; kompenzuje ale i časovou náročnost
- **stimulační** - v rámci mzdové diferenciaci motivuje ke zvyšování odbornosti, kvality a množství vykonávané práce
- **alimentační** - zaměstnanec pracuje za účelem uspokojení svých potřeb a za účelem zajištění životní úrovně, jak své tak své rodiny (sociální funkce)
- **regulační** - projevuje se vně v makroekonomických vztazích

XIX.2 MZDA A PŘÍPLATKY (§ 109 odst. 2, § 113 - § 121)

Mzdou rozumíme *peněžité plnění a plnění nepeněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnanci za práci zaměstnavatelem, který není plátcem platu.*

Pro sjednání mzdy platí obecně:

- a) sjednává se *ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určí mzdovým výměrem,*
- b) *je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním nebo určuje mu mzdu, kdo ho na pracovní místo ustanovil, nestanoví-li zákon jinak,*
- c) *musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.*



VZOR

Zaměstnavatel:.....

Zaměstnanec:.....

M Z D O V Ý V Ý M Ě R

V souvislosti s výkonem vaší funkce Vám s účinností ode dne stanovuji tuto měsíční mzdu:

I.mzda..... Kč

II.práce přesčas – v souladu s ujednáním v pracovní smlouvě je součástí výše uvedené mzdy práce přesčas v rozsahu 416 hod/ročně(pouze vedoucí zaměstnanci)

III. pohyblivé složky mzdy

1) Procenta z měsíčního hospodářského výsledku společnosti (dále jen HV):

- bude-li měsíční HV ve výši **0 – 150 tis.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **3%** z dosaženého měs.HV
- bude-li měsíční HV ve výši nad **150 tis. do 300 tis.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **4 %** z částky dosaženého měs.HV minus 150 tis. a zároveň přísluší odměna vypočtená dle čl. II, bodu 1, prvního odstavce
- bude-li měsíční HV ve výši nad **300 tis.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **5 %** z částky dosaženého měs.HV minus 300 tis. a zároveň přísluší odměna vypočtená dle čl. II, bodu 1, prvního a druhého odstavce

2) Procenta z hrubé měsíční marže společnosti (dále jen HM):

- bude-li měsíční HM ve výši **0 – 1,3 mil.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **0,5 %** z dosažené měs.HM
- bude-li měsíční HM ve výši nad **1,3 mil. do 2 mil.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **0,8 %** z částky dosažené měs.HM minus 2 mil. a zároveň přísluší odměna vypočtená dle čl. II, bodu 2, prvního odstavce
- bude-li měsíční HM ve výši nad **2 mil.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **1 %** z částky dosažené měs.HM minus 2 mil. a zároveň přísluší odměna vypočtená dle čl. II, bodu 2, prvního a druhého odstavce

3) Procenta z měsíčního hrubého obrátu společnosti (dále jen HO):

- bude-li měsíční HO ve výši **0 – 4 mil.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **0,2 %** z dosaženého měs.HO
- bude-li měsíční HO ve výši nad **4 mil. do 6 mil.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **0,3 %** z částky dosaženého měs.HO minus 6 mil. a zároveň přísluší odměna vypočtená dle čl. II, bodu 3, prvního odstavce
- bude-li měsíční HO ve výši nad **6 mil.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **0,5 %** z částky dosaženého měs.HO minus 6 mil. a zároveň přísluší odměna vypočtená dle čl. II, bodu 3, prvního a druhého odstavce

Při vyplácení pohyblivých složek mzdy bude rovněž přihlíženo na řádné plnění pracovních povinností a výkon funkce, osobní hodnocení, týmové spolupráci a dodržování vnitřních směrnic společnosti.

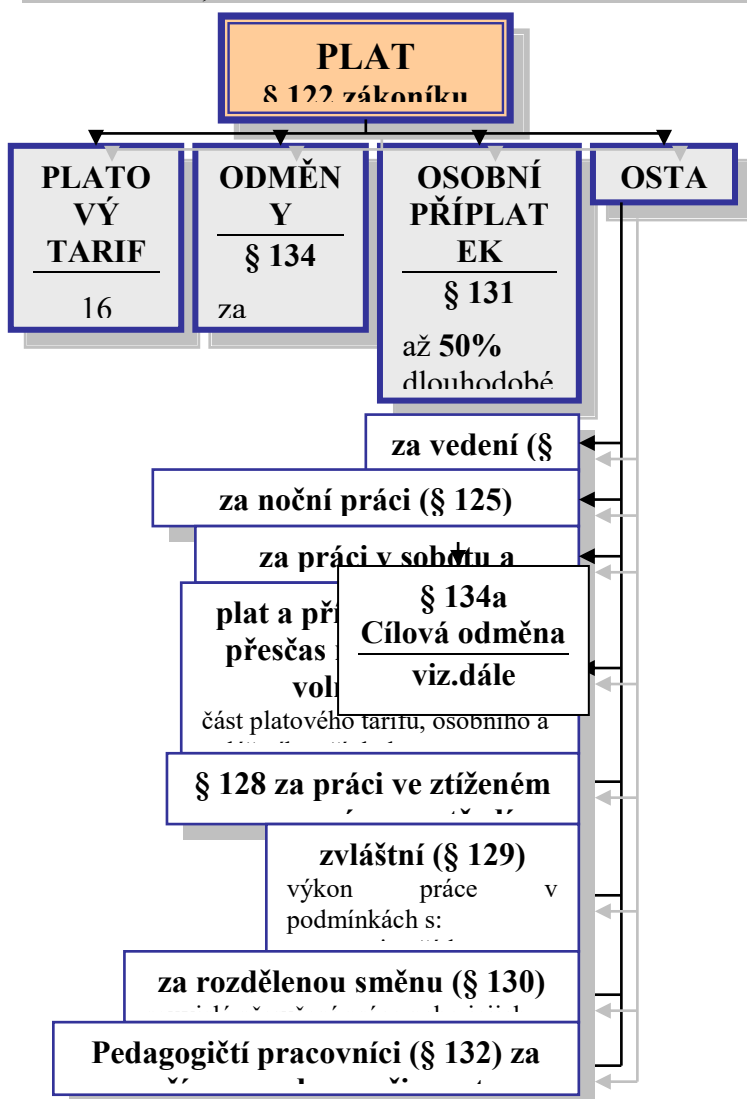
V..... dne

.....
Zaměstnavatel (statutární orgán)

Potvrzuji, že souhlasím s uvedením svých osobních dat na tom dokumentu a současně potvrzuji, že jsem dne převzal jedno vyhotovení tohoto mzdového výměru:

.....
Zaměstnanec

XIX.3 PLAT, PLATOVÝ SYSTÉM A PŘÍPLATKY (§ 122 - § 137)



VZOR

Zaměstnavatel:

Zaměstnanec:

Platový výměr

V souladu se zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., a s nařízením vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů Vám s účinností od přiznávám měsíčně podle § 123 odst. 6 písm. g) zákoníku práce

Platový tarif platové třídy a platového stupně

(s ohledem na započitatelnou praxi 32 let k)

- § 131 osobní příplatek
- § 124 příplatek za vedení
- § 129 zvláštní příplatek

Celkem

Uvedený plat se krátí podle rozsahu sjednaného pracovního úvazku a odpracované doby.

Tento plat Vám bude vyplácen po odečtení zákonných srážek, pokud se nezmění podmínky pro stanovení některé z výše uvedených částek.

Výplata dosavadního platu se zastavuje dnem

V dne
Zaměstnavatel (statutární orgán)

Potvrzuji, že souhlasím s uvedením svých osobních dat na tom dokumentu a současně potvrzuji, že jsem dne převzal jedno vyhotovení tohoto platového výměru:

.....

Zaměstnanec

Poznámka: Platový výměr nelze vydat zaměstnanci, se kterým je sjednán smluvní plat.

XIX.4 SPLATNOST A VÝPLATA MZDY, PLATU A ODMĚMY

Splatnost mzdy a platu

- Obecně je mzda a plat splatná *pozadu* nejpozději v *následujícím kalendářním měsíci* (po vykonání práce) za měsíční období, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jeho složku. Pravidelný termín výplaty je možno sjednat v kolektivní smlouvě. Pokud nebyla kolektivní smlouva uzavřena nebo neobsahuje ustanovení o výplatě, stanoví termín výplaty mzdy nebo platu zaměstnavatel tak, jak je výše uvedeno.
- V případě, že mzda, plat nebo jejich jednotlivé složky byly stanoveny za hodinu práce, přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje.
- Mzda nebo plat splatné během dovolené musí být *na žádost* zaměstnance vyplacena *před nástupem* na dovolenou, nebylo-li dohodnuto jinak. Neumožňuje-li to technika

výpočtu mzdy, je vyplacena pouze přiměřená záloha na mzdu nebo plat a ve zbytku v nejbližším pravidelném termínu výplaty.

- Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci na jeho *žádost* mzdu nebo plat splatné za měsíční období *v den skončení* pracovního poměru, ale to pouze tehdy, *umožňuje-li to* zaměstnavateli technika výpočtu mezd nebo platů, jinak v nejbližším pravidelném termínu výplat mezd nebo platů následujícím po dni skončení pracovního poměru.

Výplata mzdy a platu

- Mzda nebo plat se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru a vyplácí se zásadně **v zákonných penězích**. Výjimečně a po dohodě je možno pouze část mzdy vyplácet **v naturáliích** (bylo již pojednáno). Mzda se zásadně vyplácí v **české měně**.
- Zaměstnancům, jejichž místo výkonu práce je v zahraničí, je možno s jejich souhlasem vyplácet mzdu nebo plat **i v cizí měně** za podmínky, že je v této měně Českou národní bankou (ČNB) vyhlášován kurz. Přepočet se provádí podle kurzovního lístku ČNB platného v den, ve kterém zaměstnavatel nakupuje cizí měnu pro účel výplaty.
- Mzda nebo plat se vyplácí **v pracovní době a na pracovišti**, nebyla-li dohodnuta jiná doba nebo jiné místo výplaty nebo pokud zákoník práce nestanoví jinak.
- Zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami pro výplatu mzdy nebo platu, pokud by byla výplata obtížná nebo neproveditelná, může zaměstnanci zaslat mzdu nebo plat na své náklady a nebezpečí, a to nejpozději v termínu určeném pro jejich výplatu.
- K přijetí mzdy nebo platu může zaměstnanec **písemnou plnou mocí** zmocnit manželku (manžela), partnera (zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých zákonů) nebo jinou osobu. Výjimečně zaměstnavatel vyplatí mzdu nebo plat též osobě, které zaměstnanec písemnou plnou moc neudělil. Stát se tak může ale pouze tehdy, pokud to stanoví ZP nebo zvláštní právní předpis. Takto umožňuje například zákon o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi.
- O jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách je zaměstnavatel povinen při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu vydat zaměstnanci **písemný doklad**. Pouze na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel rovněž doklady, na jejichž základě byla mzda nebo plat vypočteny.

Výplata a splatnost odměny z dohod, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy nebo platu

Pro splatnost a výplatu odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy nebo platu platí obdobně výše uvedené, nebylo-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto jinak. V případě, že byla sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplácí zaměstnavatel odměnu v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

Shrnutí základních povinností zaměstnavatele

Povinnost uložena zaměstnavateli zákoníkem práce (ZP)	Ustanovení ZP
• vydat zaměstnanci <i>v den nástupu do práce písemný mzdový výměr, který</i>	§113 odst. 4

<p>obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje pracovní smlouva nebo vnitřní předpis</p> <ul style="list-style-type: none"> oznámit písemně zaměstnanci změnu skutečností uvedených ve mzdovém výměru, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti 	
<ul style="list-style-type: none"> určit pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu (nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku) nebyl-li pravidelný termín výplaty nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě 	§ 141 odst. 3 (§ 141 odst. 1)
<ul style="list-style-type: none"> vydat zaměstnanci při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu písemný doklad o jednotlivých složkách mzdy nebo platu 	§ 142 odst. 4
<ul style="list-style-type: none"> poskytnout zaměstnanci doplatek, nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy 	§ 111 odst. 3
<ul style="list-style-type: none"> poskytnout zaměstnanci doplatek, nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy 	§ 112 odst. 3
<ul style="list-style-type: none"> vyplatit zaměstnanci mzdu v penězích nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně dosažené mzdy poskytovat zaměstnanci naturální mzdu jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám 	§ 119 odst. 1
<ul style="list-style-type: none"> vyplatit zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu nebo plat splatné během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené 	§ 141 odst. 4
<ul style="list-style-type: none"> vyplatit při skončení pracovního poměru zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo v den skončení pracovního poměru, umožní-li mu to technika výpočtu mezd nebo platů 	§ 141 odst. 5

XX. MINIMÁLNÍ A ZARUČENÁ MZDA (§ 111, § 112 zákoníku práce a Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.)

XX.1 ÚVOD

!!! Pokud se nadále bude pojednávat o mzdě, má se zato, že se jedná i o plat.

Minimální mzda se dá definovat jako

„absolutně nejnižší cena práce stanovená s přihlédnutím k sociálním hlediskům bez ohledu na druh, složitost, namáhavost, množství a kvalitu vykonávané práce“ (společensky nejnižší cena práce).

S účinností od 1. ledna 2007 byla vedle institutu minimální mzdy zavedená tzv. **zaručená mzda**. Na rozdíl od minimální mzdy lze nejnižší úroveň zaručené mzdy (obdobně jako někdejší minimální mzdové tarify) definovat jako

„nejnižší cenu práce stanovenou ve vztahu ke složitosti, odpovědnosti, namáhavosti vykonávané práce“.

Jde tak o mzdu, na niž zaměstnanci vznikl nárok.

XX.2 MINIMÁLNÍ MZDA

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu nebo jinak společensky nejnižší cena práce. Její základní právní úprava je v současné době stanovena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Minimální mzda se váže na všechny zaměstnance vykonávající závislou práci, ať už v pracovním poměru (pracovní smlouva, jmenování) nebo v právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo o souběžné pracovní poměry.

Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší než uvádí nařízení vlády o minimální mzdě.

V ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy nejnižší úroveň zaručené mzdy. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 1. skupinu prací je shodná s výší minimální mzdy.

V nepodnikatelské sféře (veřejných službách a správě) se uplatňuje vedle minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů.

Minimální mzdu pobírají podle odhadů ministerstva zhruba tři procenta pracujících, tedy kolem 100 až 120 tisíc lidí.

Zvýšení minimální mzdy má přesto význam pro mnohem více pracovníků. Současně totiž **rostou i úrovně zaručené mzdy**, tedy minimální tarify pro jednotlivé skupiny profesí. Výjimkou je výše zmiňována nepodnikatelská sféra, odměňovaná podle platových tabulek.

Současná výše minimální mzdy

Minimální mzda je od 1. 1. 2017 zvýšena novým nařízením vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Minimální mzda se mění nařízením vlády na základě § 111 odst. 2 a § 112 odst. 2 zákoníku práce.

Pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin v současnosti činí:

- *základní sazba minimální měsíční mzdy 11 000 Kč,*
- *základní sazba minimální hodinové mzdy 66 Kč,*

Minimální mzda a délka pracovní doby

Výše minimální mzdy uvedená v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., se vztahuje k týdenní pracovní době 40 hodin. Jak bylo uvedeno výše, podle § 79 zákoníku práce však mohou mít zaměstnanci podle způsobu výkonu práce nebo směnnosti stanovenou i jinou týdenní pracovní dobu, a to 38,75 hodin nebo také 37,5 hodiny týdně. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může obsahovat kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Ve všech těchto případech se minimální mzda za hodinu zvýší úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době. Tím je zajištěn při různé délce stanovené týdenní pracovní doby nárok zaměstnance (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. měsíc.

Zaměstnanci, odměňovanému měsíční mzdou, který má sjednanu kratší pracovní dobu (§ 80 zákoníku práce) nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se sazba minimální mzdy snižuje úměrně odpracované době.

Například zaměstnanci organizace se 40-ti hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou, jehož týdenní pracovní doba je sjednána pouze na 20 hodin týdně, nenáleží minimální mzda v plné zákonné výši, nýbrž pouze její jedna polovina.

Doplatek do výše minimální mzdy

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout **doplatek**, a to bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost, což platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou.

Do dosažené mzdy nebo platu rozhodného pro vznik nároku na doplatek do minimální mzdy se zahrnují všechna mzdová plnění, s výjimkou mzdy a platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Do mzdy (platu) se rovněž nezahrnují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost.

XX.3 ZARUČENÁ MZDA

S účinností od 1. ledna 2007 byl zaveden nový institut zaručené mzdy, který nahradil pro **podnikatelskou sféru** institut někdejších minimálních mzdových tarifů. Zaručenou mzdou je mzda, na kterou vzniklo zaměstnanci (v pracovním poměru) právo (nárok), a to podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, mzdového výměru. Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, stanoví vláda nařízením.

V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší než předepisuje vládní nařízení, a to jak základních částek, tak i snížených částek minimální mzdy pro uvedené specifické kategorie zaměstnanců se sníženým pracovním uplatněním. Zásadně půjde nejen o částky převyšující minimální mzdu, ale též nejnižší úroveň zaručené mzdy. Odbory a orgány zastupující zaměstnance obvykle nesjednají kolektivní smlouvu, která by zaručovala zaměstnancům nižší výdělků než zaručuje vládní nařízení, tedy nejnižší úroveň zaručené mzdy.

Minimální mzda tedy vlastně může být v praxi legálně uplatňována jen vůči velmi úzké skupině pracovníků vykonávající nejméně kvalifikované práce zařazené do 1. skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Na rozdíl od minimální mzdy lze nejnižší úroveň zaručené mzdy (obdobně jako někdejší minimální mzdové tarify) definovat jako „**nejnižší cenu práce stanovenou ve vztahu ke složitosti, odpovědnosti, namáhavosti vykonávané práce**“.

Současné sazby zaručené mzdy

Zaručené mzdy jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. Minimální tarify pro jednotlivé profese jsou rozděleny do 8 skupin. Náročnost prací v jednotlivých skupinách je popsána v příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb., kde jsou uvedeny i příklady konkrétních prací v těchto skupinách a různých oborech.

Zaručená mzda se nařízením vlády č. 336/2016 Sb. pro jednotlivé skupiny zvyšuje od 1. 1. 2017 takto:

<i>Zdroj MPSV</i>				
	Skupina prací			
	v Kč za hodinu		v Kč za měs	
	nyní	od 1. 1. 2017	nyní	od 1. 201
1.	58,70	66,00	9 900	11 00
2.	64,80	72,90	10 900	12 20
3.	71,60	80,50	12 100	13 40
4.	79,00	88,80	13 300	14 80
5.	87,20	98,10	14 700	16 40
6.	96,30	108,30	16 200	18 10
7.	106,30	119,60	17 900	19 90

Doplatek do zaručené mzdy

Nedosáhne-li mzda (bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli) příslušné úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy.

Zaručená mzda se stejně jako minimální mzda vztahuje i na zaměstnance, který je odměňován úkolovou mzdou. Vzhledem k tomu, že výše nejnižších úrovní zaručené mzdy je stanovena pro týdenní pracovní dobu 40 hodin, je při jiné délce stanovené pracovní doby nutné přepočítat (zvýšit) výši hodinových sazeb nejnižších úrovní zaručené mzdy. Přepočet je stejný jako u minimální mzdy.

Jde-li o zaměstnance, kterým je podle ZP poskytován plat, zahrnují skupiny prací práce zařazené do jednotlivých platových tříd zvláštním právním předpisem, a to:

- a) 1. skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě,
- b) 2. skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě,
- c) 3. skupina prací zahrnuje práce v 5. a 6. platové třídě,
- d) 4. skupina prací zahrnuje práce v 7. a 8. platové třídě,
- e) 5. skupina prací zahrnuje práce v 9. a 10. platové třídě,
- f) 6. skupina prací zahrnuje práce v 11. a 12. platové třídě,
- g) 7. skupina prací zahrnuje práce ve 13. a 14. platové třídě a
- h) 8. skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.

Jde-li o zaměstnance, kterým je podle ZP poskytována mzda, jsou obecné charakteristiky skupin prací a příklady prací v těchto skupinách stanoveny v příloze k citovanému nařízení vlády.

Sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy

při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance

Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance činí minimální mzda a nejnižší úrovně zaručené mzdy

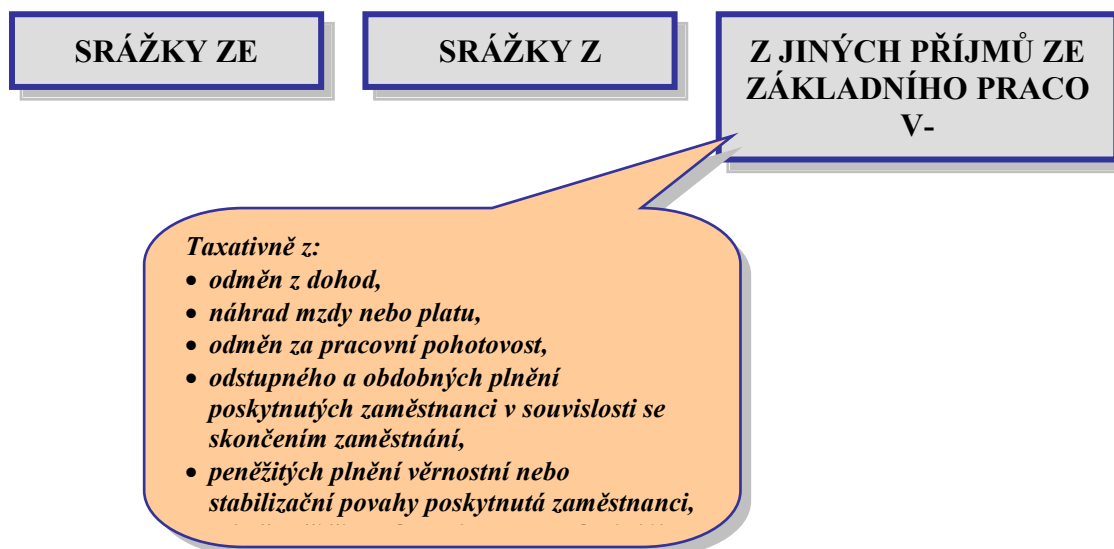
- a) 90 % výše uvedených částek, jde-li o první prac. poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku prac. poměru,
- b) 80 % částek, jde-li o mladistvého zaměstnance,
- c) 75 % částek, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem částečného invalidního důchodu,
- d) 50 % částek, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem plného invalidního důchodu nebo o mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.

při jiné délce pracovní doby

- (1) Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin se hodinové sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy úměrně zkrácené týdenní pracovní doby zvyšují.
- (2) Zaměstnanci, který má sjednanu kratší pracovní dobu nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se sazba minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy snižují úměrně odpracované době.

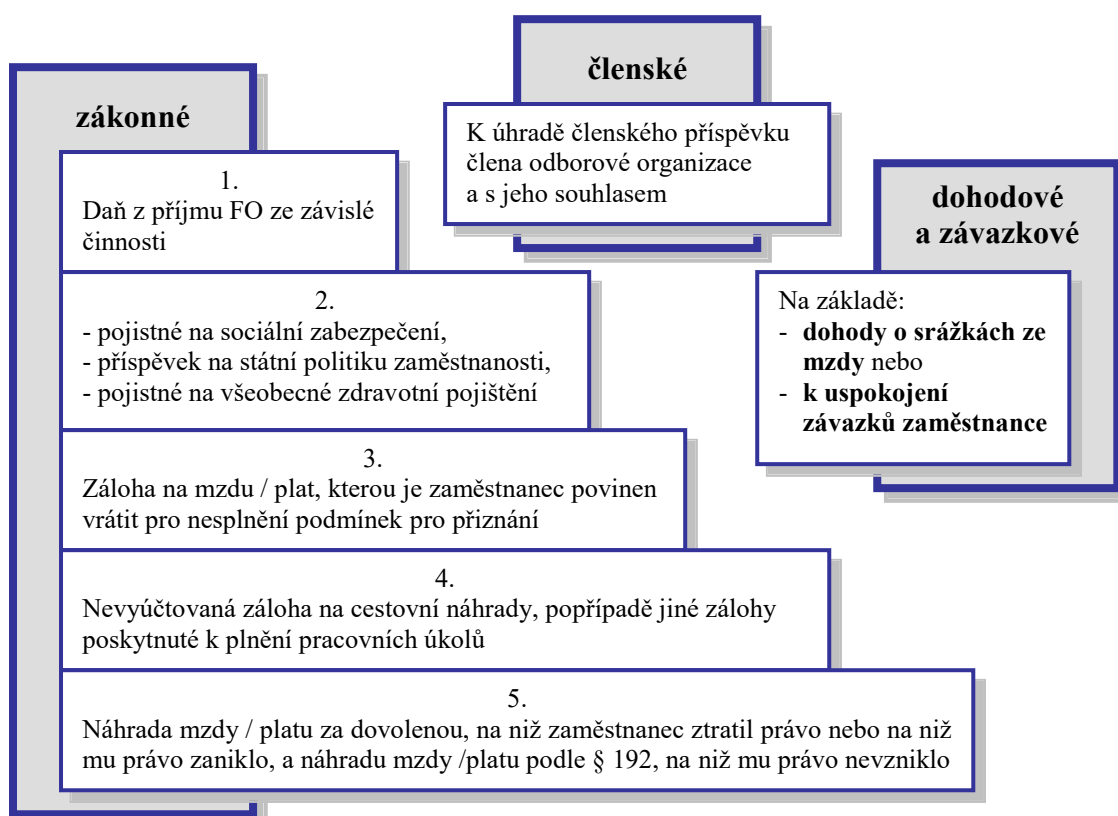
XXI. SRÁŽKY Z PŘÍJMU Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU A ZAPOČTENÍ (§ 144a, § 145 - § 150)

Pro účely zákoníku práce jsou srážkami z příjmu:



Pro všechny srážky z příjmu používá ZP legislativní zkratku

„srážky ze mzdy“,
které je možno dále rozdělit na:



Jak je výše uvedeno, úprava srážek z příjmu zaměstnance z pracovněprávního vztahu zahrnuje srážky ze mzdy, srážky z platu a z jiných příjmů zaměstnance z pracovněprávního vztahu. V zákoníku práce je úprava soustředěna již jen v ustanovení § 145 až § 150.

Předcházející schéma vymezuje tři případy, kdy smí být srážky z příjmu prováděny, a to

- *když to stanoví zákoník práce nebo zvláštní zákon,*
- *na základě dohody o srážkách ze mzdy k uspokojení plnění zaměstnavatele nebo k uspokojení závazků zaměstnance,*
- *k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.*

Ustanovení § 147 zákoníku práce výslovně vymezuje, které srážky smí zaměstnavatel srazit z příjmu zaměstnance **bez dohody**, a to jednak srážky na základě rozhodnutí některých státních orgánů (např. pojistné na sociální zabezpečení atd.) a jednak srážky na úhradu některých pohledávek zaměstnavatele. Zákoník práce přitom **výslovně zakazuje** srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele *za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut.*

VZOR

Věc : Dohoda o srážkách ze mzdy

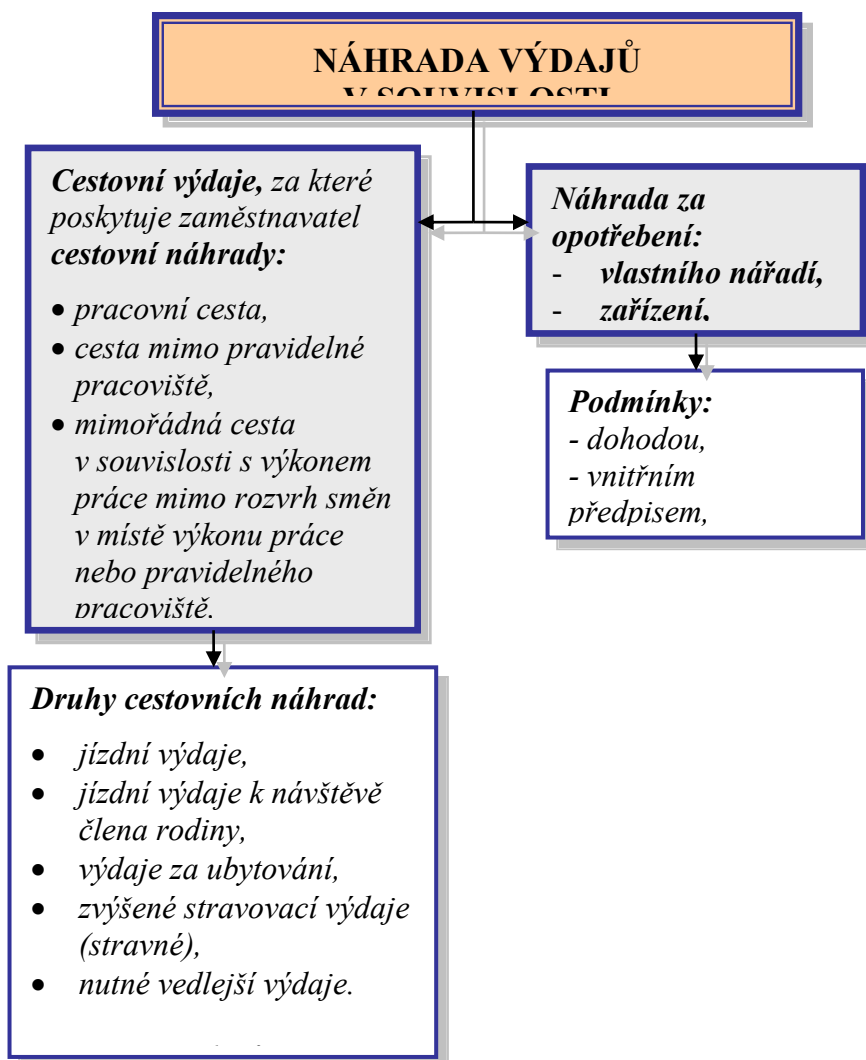
1. Zaměstnanec souhlasí s tím, aby mu zaměstnavatel srážel ze mzdy rozdíl mezi hodnotou jídel a nápojů, odebraných v závodní jídelně v kalendářním měsíci, po odečtení příspěvků zaměstnavatele na závodní stravování.
2. Srážka ze mzdy bude provedena při zúčtování mzdy za příslušný měsíc.
3. Tato dohoda se uzavírá ve dvou vyhotoveních, z nichž každý účastník obdrží jedno.

V dne

Zaměstnanec Zaměstnavatel

XXII. NÁHRADA VÝDAJŮ (§ 151 - § 190)

XXII.1 SYSTEMATIKA NÁHRAD



XXII.2 CESTOVNÍ NÁHRADY

Cestovní náhrady se poskytují zejména zaměstnancům v trvalém pracovním poměru a zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. V případě dohod musí být toto právo sjednáno smluvně, jakož i místo pravidelného pracoviště.

Náhrada jízdních výdajů

- za použití **určeného** hromadného dopravního prostředku **dálkové** přepravy a taxislužby přísluší zaměstnanci v **prokázané výši**,
- za použití **jiného než určeného** dopravního prostředku (DP), včetně silničního motorového vozidla se **souhlasem** zaměstnavatele, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, náhrada jízdních výdajů ve výši **odpovídající ceně jízdného za určený hromadný DP**,
- použije-li zaměstnanec **na žádost** zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu za **každý 1 km jízdy**:
 - a) **základní náhrada** - nebylo-li sjednáno jinak, **podle výše stanovené vyhláškou MPSV**,
 - b) **náhrada za spotřebovanou pohonnou hmotu**
 - určí zaměstnavatel **násobkem** ceny PHM a množství spotřebované PHM,
 - **cenu PHM** prokazuje zaměstnanec **dokladem o nákupu**, ze kterého je **patrna souvislost s pracovní cestou**,
 - při více dokladech aritmetickým průměrem prokázaných cen,
 - pokud zaměstnanec **hodnověrně neprokáže**, postupuje zaměstnavatel podle průměrné ceny stanovené prováděcím právním předpisem*,
 - **spotřebu PHM** vypočítává zaměstnavatel z údajů o spotřebě uvedených v **technickém průkazu (TP)** použitého vozidla, který je **zaměstnanec povinen předložit**,
 - pokud TP tyto údaje **neobsahuje**, pouze pokud zaměstnanec prokáže spotřebu TP vozidla shodného typu se shodným objemem válců.
- za použití **MHD** v souladu s určenými podmínkami v prokázané výši, v obcích, které jsou místem výkonu práce **nemusí být jízdní náklady prokázány**. Náhrada jízdních výdajů zaměstnanci nepřisluší, pokud zaměstnavatel zajistí zaměstnanci použití místní hromadné dopravy způsobem, na který zaměstnanec finančně nepřispívá.

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

- trvá-li pracovní cesta **déle než 7 kalendářních dnů** náhradu jízdních výdajů,
- do místa bydliště člena rodiny nebo do jiného, předem dohodnutého, místa pobytu člena rodiny a zpět,
- **nejdéle v průběhu 4. týdne od počátku pracovní cesty nebo od minulé návštěvy**, pokud není dohodnuta kratší doba,
- při použití letecké přepravy pouze ve výši jízdného železničního nebo silničního dopravního prostředku.

Náhrada výdajů za ubytování

- ve výši, kterou zaměstnanec prokáže, byly-li vynaloženy v souladu s podmínkami pracovní cesty,
- po dobu návštěvy člena rodiny pouze v případě, že si ubytování musel zaměstnanec zachovat vzhledem k podmínkám pracovní cesty nebo ubytovacích služeb,
- **nepřisluší** při přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance.

Stravné

Zaměstnavatel hradí na cestách po území České republiky zaměstnancům stravné, které je úhradou výdajů spojených se stravováním v restauracích, ve kterých se zaměstnanec obvykle nestravuje. Stravné se zaměstnanci poskytuje podle doby trvání pracovní cesty a nepokrývá plně výdaje spojené se stravováním. Výše výdajů tedy nemusí odpovídat skutečným výdajům zaměstnance, proto se nepožaduje jejich prokázání.

Stravné je hrazeno ve výši stanovené vyhláškou MPSV za každý kalendářní den pracovní cesty (PC) a to v případě mzdy (§ 163) minimální (základní) částkou, která může být zaměstnavatelem navýšena. V platové sféře (§ 176) v rámci taxativně vymezeného rozpětí výše úhrady za

► 5 – 12 hod,

► déle než 12 hod, nejvýše 18 hod,

► déle než 18 hod

- vyšší stravné než základní musí být sjednáno před nástupem pracovní cesty, jinak je vyplacena pouze základní částka.

Dvoudenní tuzemská pracovní cesta

Při pracovní cestě, která trvá dva kalendářní dny, se **upustí od odděleného posuzování** doby trvání cesty, **pokud je to pro zaměstnance výhodnější**.

Krácení stravného

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter **snídaně, oběda nebo večeře (nikoliv poskytnuté občerstvení)**, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu:

70 %	5 až 12 hod
35 %	12 až 18 hod
25 %	nad 18 hod

Stravné zaměstnanci nepřisluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá

- a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,
- b) 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

Horní hranici krácení stravného stanoví zákoník práce bez ohledu na skutečnou hodnotu poskytnutého jídla. Důležitá je okolnost, že zaměstnanec na toto jídlo finančně nepřispívá.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci míru krácení sdělit před vysláním na pracovní cestu. V případě, že tak neučiní, není oprávněn stravné krátit.

Pokud jsou zaměstnanci poskytnuta dvě nebo tři hlavní jídla, zaměstnavatel zkrátí stravné za každé poskytnuté jídlo a nemusí již žádné stravné vyplatit. V případě nejdéle trvající pracovní cesty, tj. u časového pásma nad 18 hodin, zůstane zaměstnanci i při poskytnutí snídaně, oběda a večeře nejméně 25 % stravného.

Náhrada nutných vedlejších výdajů

- v prokázané výši, vznikly-li v přímé souvislosti s pracovní cestou (např. parkovné, vstupenky na veletrh, použití internetu)
- nelze-li prokázat, pak ve výši ceny věcí a služeb obvyklých v době a místě konání pracovní cesty

Náhrady při přeložení a dočasném přidělení

Je-li zaměstnanec přeložen nebo dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, které je současně odlišné od bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši jízdních výdajů nebo jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny či náhrada výdajů za ubytování. Jestliže se zaměstnanec denně vrací do bydliště, doba strávená v tomto místě se nezapočítává do doby rozhodné pro poskytování stravného.

Zaměstnanci, který pobírá stravné a je v téže době vyslán na pracovní cestu mimo místo přeložení nebo dočasného přidělení, přísluší stravné, které je pro zaměstnance výhodnější. Ostatní cestovní náhrady přísluší zaměstnanci jako při pracovní cestě.

XXII.3 SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADÁCH

Zaměstnavatel je povinen poskytnout před nástupem pracovní cesty **zálohu** až do výše úplných nákladů, nedohodne-li se, že záloha nebude poskytnuta. Záloha se většinou vyplácí v hotovosti z pokladny, nic však nebrání tomu, aby zaměstnavatel zálohu poskytl bezhotovostně převodem peněz na účet zaměstnance, pokud s tím zaměstnanec vysloví souhlas.

Podmínky poskytování cestovních náhrad je **vhodné stanovit vnitřním předpisem**, kde se určí i termíny vyúčtování pracovních cest.

Není-li jinak dohodnuto, je zaměstnanec povinen **do 10 pracovních dnů** po dni ukončení pracovní doby nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu, **předložit** zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad a **vrátit** nevyúčtovanou částku.

Není-li dohodnuto jinak, je zaměstnavatel povinen **do 10 pracovních dnů** ode dne předložení písemných dokladů **provést vyúčtování** cestovních náhrad a **uspokojit** práva zaměstnance.

Pokud při vyúčtování cestovních náhrad vzniknou haléřové částky, částka, která se zaměstnanci vyplatí, se **zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru**.

Podle § 189 odst. 1 vždy k 1. lednu a mimořádně, při zvýšení nebo snížení některé z cen alespoň o 20 %, MPSV vyhláškou:

- mění sazby základní náhrady za používání motorových vozidel,
 - mění výši stravného,
 - stanoví průměrnou cenu pohonných hmot.
- § 158 odst. 3, třetí věta „Jestliže zaměstnanec hodnověrným způsobem cenu PHM neprokáže, použije zaměstnavatel pro určení výše náhrady průměrnou cenu příslušné PHM stanovenou prováděcím právním předpisem podle § 189“

Paušalizace cestovních náhrad

Zákoník práce ustanovení § 182 umožňuje i **paušalizaci cestovních náhrad**. Paušalizaci provede zaměstnavatel. Zaměstnanec může požadovat k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla paušální částka zaměstnavatelem určena.

VZOR

ROZHODNUTÍ

o poskytování paušální náhrady jízdých výdajů za městskou hromadnou dopravu při pracovních cestách v obci pravidelného pracoviště podle ustanovení § 182 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Na základě připojeného zdůvodnění a propočtené kalkulace dávám souhlas k vyplacení
.....(nutno uvést druh paušálu) paušální náhrady jízdých výdajů za městskou hromadnou dopravu při pracovních cestách v obci pravidelného pracoviště, tj.....
.....(nutno uvést místo) pro zaměstnance podniku (firmy, organizace).....Kč (slovyKč).

Stanovená paušální náhrada bude krácena za dny omluvené i neomluvené nepřítomnosti v práci částkou propočtenou na kalendářní den ve výšiKč (slovy
.....Kč).

V dne20..

Zaměstnavatel.....
(podpis)

XXIII. PŘEKÁŽKY V PRÁCI A NÁHRADY MZDY, PLATU NEBO ODMĚN PŘI PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI

Překážkami v práci rozumíme určité právní skutečnosti vymezené v pracovněprávních předpisech, které brání zaměstnanci ve výkonu jeho pracovních úkolů.

Zákoník práce rozlišuje:

PŘEKÁŽKY NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Pracovní volno s náhradou mzdy

Pracovní volno bez náhrady mzdy

Důležité osobní překážky (§ 192)

- při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) od 4 do ~~21~~ 14 kalendářního dne ve výši 60 % průměrného výdělku (podmínkou nemocenské pojištění zaměstnance)

Důležité osobní překážky (§ 191, § 192)

- uvolněná nepřítomnost zaměstnance v práci
- dočasná pracovní neschopnost (karanténa) za dny kdy není poskytována náhrada mzdy zaměstnavatelem
- mateřská nebo rodičovská dovolená

Jiné důležité osobní překážky (§ 199) *) stanoví vláda nařízením ► č.

Školení, jiné formy přípravy nebo studia (§ 205)

K získání předpokladů stanovených právním předpisem (PP) nebo požadavky pro řádný výkon sjednané práce, která je

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu (§ 201)

- veřejná funkce
 - uvolněná funkce/přisedící,
 - neuvolněná funkce do 20 dnů (zvláštní právní předpis může stanovit jinak).
- výkon občanské povinnosti
zejména:
svědek, tlumočník, soudní znalec, jiná osoba předvolaná k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu ÚSC, při poskytování první pomoci, při opatřeních proti přenosným nemocem při naskvnutí osobní nemoci

ad. *

Sbírka zákonů č. 590/2006 Částka 18 Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Jiné úkony v obecném zájmu (§ 203)

- a) Výkon **funkce člena** odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro BOZP, člena volební komise, člena orgánu práv. Osoby volené zaměstnanci.
- b) K účasti na **školení** pořádaném odborovou organizací - max. 5dnů / rok nebrání-li tomu závažná provozní překážka.
- c) K **činnosti dárce** při odběru krve a při aferéze (cesta, odběr, zotavení pokud zasahují do PD – 24 hod. od nástupu cesty k odběru + po další nezbytnou dobu). Nedojde-li k odběru - na prokázanou dobu nezbytně nutnou.
- d) Obdobně k činnosti dárce dalších
- e) K výkonu jiné odborové činnosti zejména **k účasti** na schůzích, konferencích nebo sjezdech.
- f) K činnosti členů **volebních komisí** – Parlament ČR, Evropský parlament, ÚSC, na dobu nezbytně nutnou.
- g) K činnosti **přednáškové** nebo výukové, včetně zkoušení max. 12 směn/rok, pokud nebrání vážné provozní důvody.
- h) K činnosti **člena HS a FO**, která na její výzvu pomáhá při záchranné akci v terénu,
- i) K činnosti vedoucích **táborů pro děti a mládež**, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, středních zdravotních pracovníků
- 3 týdny/kalendářní rok
1 rok soustavné a bezplatné práce s dětmi, pokud nebrání provozní důvody.
- j) k činnosti **zprostředkovat.** a rozhodce v kolektivním vyjednávání.
- k) dobrovolného **sčítacího orgánu** maximálně 10 pracovních dnů za rok a nebrání závažné provozní důvody.
- l) dobrovolného zdravotníka **Červeného**

Plnění branné povinnosti (§ 204)

Uhradí příslušný vojenský správní orgán.

Společné ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance (§ 206)

- Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí **včas požádat** zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání **bez zbytečného průtahy**.
- Překážku v práci je zaměstnanec povinen **prokázat** zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou **součinnost**.
- Jestliže je podle zvláštního právního předpisu zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z **důvodu obecného zájmu**, je právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady.

PŘEKÁŽKY NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207)

Nemůže-li zaměstnanec konat práci

a) (pro prostoje) pro přechodnou závadu způsobenou

- nezaviněnou poruchou na strojním zařízení,
- v dodávce surovin nebo pohonné síly,
- chybnými pracovními podklady,
- jinými provozními příčinami

a nebyl převeden na jinou práci.

► **nejméně 80 % průměrného (Ø) výdělku** ◀

b) (pro vyšší moc) v důsledku přerušení práce způsobené

- nepříznivými povětrnostními vlivy,
- živelnou událostí

a nebyl převeden na jinou práci.

► **nejméně 60 % Ø výdělku** ◀

Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 - § 210)

► **Ø výdělek** ◀

Pro jiné překážky než prostoje a vyšší moc (neplatí u konta pracovní doby § 86)

► **nejméně 60 % Ø výdělku** ◀

po dohodě s odborovou organizací / pokud nepůsobí, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem

Pro tzv. částečnou nezaměstnanost (nikoli v platové sféře), tj.

- pro dočasné omezení odbytu výrobků,
- pro omezení poptávky poskytovaných služeb.

Doba strávená *na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů*, která spadá do pracovní doby, *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 nebo plat ušla, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

OKRUH A ROZSAH JINÝCH DŮLEŽITÝCH OSOBNÍCH PŘEKÁŽEK V PRÁCI (Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.)

1. Vyšetření nebo ošetření

- a) **Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu** se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
- b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

2. Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnílékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

3. Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

4. Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne **zaměstnanci těžce zdravotně postiženému** pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

5. Svatba

Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; **náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze za 1 den.**

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno **bez náhrady mzdy nebo platu** dítěti při svatbě rodiče.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce (*zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje ...*).

6. Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu:

- a) s **náhradou mzdy nebo platu** k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
- b) **bez náhrady mzdy nebo platu** k účasti při porodu manželky (družky).

7. Úmrtí

Pracovní volno s **náhradou mzdy nebo platu** se poskytne na:

- a) 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob
- b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce (*zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje ...*).

8. Doprovod

- a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu
 - 1. s **náhradou mzdy nebo platu**, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,
 - 2. **bez náhrady mzdy nebo platu**, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.
- b) **Pracovní volno** k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s **náhradou mzdy nebo platu** na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.
- c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu **bez náhrady mzdy nebo platu**.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.

9. Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

10. Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní **volno s náhradou mzdy** nebo platu.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce (*zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje ...*).

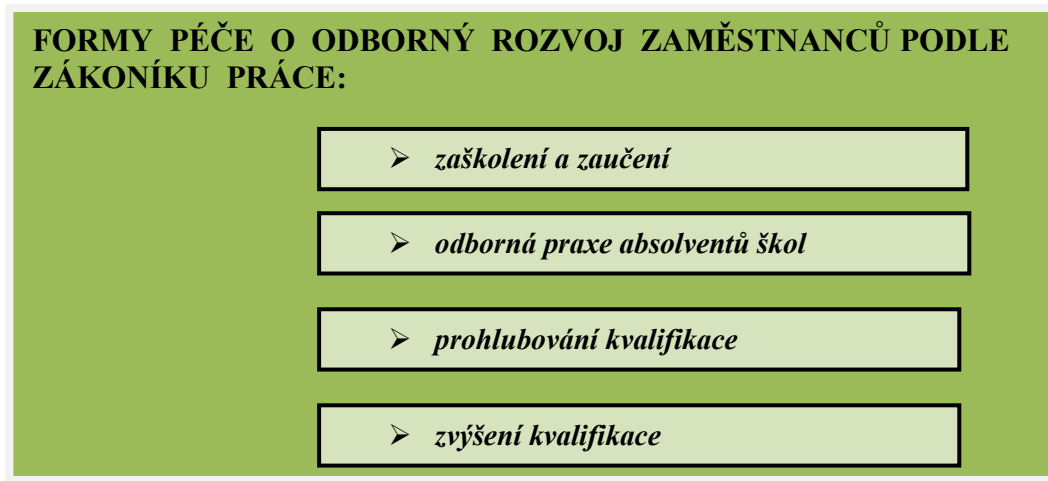
11. Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno **bez náhrady mzdy nebo platu** před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno **s náhradou mzdy nebo platu** před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

XXIV. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ (§ 227 - § 235)

Zákoník práce stanoví zaměstnavateli též povinnost pečovat o odborný rozvoj svých zaměstnanců. K tomu

- nikoliv taxativně vymezuje formy takové péče,
- rozvádí jejich obsah.



Zaškolení a zaučení

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance zaškolit nebo zaučit:

- *při vstupu nekvalifikovaného zaměstnance do zaměstnání*
- *přechází-li zaměstnanec z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, pokud je to nezbytné.*

Zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který **přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.**

Odborná praxe absolventů škol

Zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce. Zaměstnavatelé zabezpečují tuto praxi pro absolventy

- středních škol,
- konzervatoří,
- vyšších odborných škol a
- vysokých škol.

Absolventem se rozumí zaměstnanec, vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let. Do této doby se nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené. Odborná praxe se opět považuje za výkon práce, za který **přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.**

Prohlubování kvalifikace

Jde o formu průběžného doplňování kvalifikace zaměstnance umožňující mu výkon práce, aniž by se měnila její podstata. Prohlubováním kvalifikace se rozumí *i její udržování a obnovování*. Zaměstnanec je *povinen* prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je *oprávněn uložit* zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval *i u jiné právnické nebo fyzické osoby*.

Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci *mzda nebo plat*. **Náklady** vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. V případě, že by zaměstnanec požadoval, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech takového prohlubování kvalifikace podílet.

I v případě prohlubování kvalifikace je možno uzavřít mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem *kvalifikační dohodu*. Jedná se o situaci, kdy by předpokládané náklady dosáhly *nejméně 75 000 Kč*. Nicméně nastala-li by tato situace, nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit. Povinné náležitosti kvalifikační dohody viz dále.

Je třeba rovněž upozornit, že zákoník práce připouští (subsidiárně) i *speciální úpravu prohlubování kvalifikace*. Je tomu tak např.

- podle zákona č. 563/2004 Sb., (školský zákon) při právní úpravě dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků,
- podle zákona č. 95/2004 Sb., při právní úpravě odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře či
- podle zákona č. 96/2004 Sb., při odborné způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání.

Zvýšení kvalifikace

Zvýšením kvalifikace se rozumí nejen *změna hodnoty kvalifikace, ale také její získání nebo rozšíření*. Zvyšováním kvalifikace zaměstnance je

- ✓ *studium,*
- ✓ *vzdělávání,*
- ✓ *školení nebo*
- ✓ *jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.*

Nejsou-li např. smlouvou nebo vnitřním předpisem sjednána vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci při zvyšování kvalifikace *nejméně pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku*

- *k účasti na vyučování, výuce nebo školení*
v nezbytně nutném rozsahu
- *na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou*
2 pracovní dny
- *na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria*
5 pracovních dnů

- na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou

10 pracovních dnů

- na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky

40 pracovních dnů

Náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za pracovní volno poskytnuté

- v nezbytně nutném rozsahu k vykonání přijímací zkoušky,
- k vykonání opravné zkoušky,
- k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu.

Zaměstnavateli nemůže být upřeno právo ke sledování průběhu a výsledků zvyšování kvalifikace zaměstnance. Dokonce může za určitých okolností poskytování pracovních úlev zaměstnanci **zastavit**. Zákoník práce stanoví, že tak může učinit pouze tehdy, jestliže zaměstnanec

- se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci,
- bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace.

Kvalifikační dohoda

Kvalifikační dohoda je dvoustranným právním aktem zaměstnance a zaměstnavatele, mezi nimiž byl dříve nebo současně založen pracovněprávní vztah.

Předmětem (obsahem) kvalifikační dohody¹⁵ je úprava právních vztahů, týkajících se zvyšování kvalifikace zaměstnance, výjimečně jejího prohlubování. Zaměstnavatel může dohodu se zaměstnancem uzavřít zejména v souvislosti se zvyšováním kvalifikace, a to v jakémkoli případě zvyšování kvalifikace, bez ohledu na výši jeho nákladů. Naopak, při prohlubování kvalifikace může být dohoda uzavřena jen jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75 tisíc Kč, přičemž v takovém případě nemůže zaměstnavatel zaměstnanci prohloubení kvalifikace uložit (zaměstnanec se pro něj musí mít možnost dobrovolně rozhodnout, neboť bude vázán stabilizačním závazkem).

Takže zjednodušeně je **obsahem kvalifikační dohody** závazek:

- *zaměstnavatele - umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace*
- *zaměstnance*
 - *setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let **nebo***
 - *uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace.*

Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek pouze zčásti, povinnost nahradit náklady se poměrně sníží.

¹⁵ Kvalifikační dohoda § 234 a § 235 zákoníku práce

Kvalifikační dohoda **musí být uzavřena písemně pod hrozbou neplatnosti a musí obsahovat:**

- *druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení,*
- *dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po zvýšení kvalifikace,*
- *druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.*

Určitým problémem je, že v § 234 odst. 1 zákoníku práce je uveden **obsah kvalifikační dohody slovem „zejména“**, tedy nikoli taxativním, úplným vymezením. Tomu je však třeba rozumět tak, že v dohodě sice mohou být sjednány další podmínky, které zákon neuvádí, avšak nikoli odchylně od právní úpravy obsažené v § 234 pokud jde o povinné obsahové a formální náležitosti. Lze tak nad rámec zákona při zvyšování kvalifikace např. sjednat závazek zaměstnavatele hradit zaměstnanci další náklady, k nimž mu ze zákona nevzniká povinnost¹⁶. Může jít např. **o úhradu školného či kursového, učebních pomůcek nebo náhrad cestovních výdajů** (nejedná se ale o pracovní cestu).

Délka závazku

Délka „stabilizačního“ závazku je ponechána zcela **na vůli účastníků kvalifikační dohody, s omezením jeho maximální délky dobou 5 let**. Není však podstatné, zda zaměstnavatel bude se všemi zaměstnanci uzavírat tento závazek na celou možnou dobu 5 let, bez ohledu na výši předpokládaných nákladů v každém konkrétním případě, nebo zda bude délku závazku diferencovat podle výše těchto nákladů. Čím nižší jsou totiž náklady, tím méně připadá jako jejich poměrná část na dobu nesplnění závazku. Nebylo by proto možné považovat za nerovné zacházení se zaměstnanci ani případ, kdy při nižší výši nákladů by byl stabilizační závazek kratší, než při hodnotě vyšší. Není totiž potřebné smluvní volnost účastníků v tomto rámci jakkoli omezovat zpřísnující interpretací.

Taxativně zákoník práce vymezuje, které časové úseky se do doby závazku zaměstnanec setrvat v zaměstnání na základě kvalifikační dohody **nezapočítávají**. Jedná se o dobu

- *rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte,*
- *nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.*

Druhy nákladů

Náklady se rozumí zejména:

- *náhrada mzdy při překážkách v práci z důvodu zvyšování kvalifikace (§ 205 a 232 zákoníku práce), resp. mzda za dobu prohlubování kvalifikace, včetně event. příplatků za práci přesčas a v sobotu a neděli,*
- *část pojistného na sociální a zdravotní pojištění, kterou hradí zaměstnavatel,*
- *školné, kurzovné a podobné poplatky,*
- *cestovní náhrady při prohlubování kvalifikace, popřípadě náhrada cestovních výdajů, pokud má být dobrovolně poskytována při zvyšování kvalifikace (v tomto případě nejde o cestovní náhrady ani ve smyslu zákoníku práce, ani ve smyslu zákona o daních z příjmů, protože se nejedná o pracovní cesty),*
- *úhrada učebnic a dalších učebních pomůcek.*

¹⁶ Tou je jen povinnost k náhradě mzdy za pracovní volno v rozsahu podle § 232 zákoníku práce.

Druhy nákladů se v dohodě vymezi pouze názvem – není třeba a dokonce pro zaměstnavatele není ani účelné u nich uvádět předpokládané částky výdajů.

Zákoník práce současně stanoví výčet případů, za jejichž existence by **povinnost zaměstnance k úhradě nákladů na prohloubení nebo zvýšení kvalifikace nevznikla**. Jedná se o tyto případy:

- *zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci,*
- *pracovní poměr skončil **výpovědí danou zaměstnavatelem**, pokud nejde o výpověď z důvodů porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce,*
- *zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,*
- *zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.*

Případné přerušení studia se obvykle nijak závazku z kvalifikační dohody nedotýká, nepůjde-li o případ, že důvodem je dlouhodobé neplnění podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace bez vážného důvodu, které je podle § 233 písm. b) zákoníku práce důvodem, pro který může zaměstnavatel zastavit poskytování pracovních úlev.

Naopak, v případě **opakování ročníku** při studiu ke zvýšení kvalifikace, je třeba dovodit, že **zaměstnavatel nemá povinnost znovu zaměstnanci hradit náklady**, které mu již za tento ročník uhradil a nemá ani povinnost poskytovat pracovní volno. Nicméně se smluvní strany samozřejmě mohou dohodnout a sjednat změnu kvalifikační dohody. Pokud k tomu nedojde bude zaměstnanec muset opakovat ročník v rámci své dovolené, náhradního volna za práci přesčas či ve svátek nebo v rámci dohodnutého pracovního volna bez náhrady mzdy.

Obdobně, i v tomto případě může být důvodem pro opakování ročníku neplnění podstatné povinnosti zaměstnance při zvyšování kvalifikace bez vážného důvodu, které umožňuje **zaměstnavateli zastavit poskytování pracovních úlev** podle § 233 písm. b) zákoníku práce.

XXV. OSOBNÍ SPIS ZAMĚSTNANCE (§ 312)

XXV.1 ZÁSADY VEDENÍ OSOBNÍHO SPISU

Zákoník práce opravňuje zaměstnavatele vést osobní spis zaměstnance. Pro vedení spisu platí, že

- jeho založení a následné vedení není povinností, ale **oprávněním** zaměstnavatele,
- materiály vedené v osobním spisu zaměstnance slouží výhradně **pro interní potřebu** zaměstnavatele,
- nesmí obsahovat písemnosti, které nemají „pracovněprávní charakter“, např. o rodinných nebo majetkových poměrech či o těhotenství zaměstnankyně,
- zaměstnavatel je povinen zajistit **ochranu osobních údajů** zaměstnance před neoprávněným přístupem nepovolanych osob nebo zneužitím,
- zaměstnanec má právo nejen **nahlížet** do svého osobního spisu, ale současně, a na náklady zaměstnavatele je oprávněn rovněž činit si ze spisu výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů ve spisu obsažených.
- zaměstnavatel je oprávněn poskytovat **informace o zaměstnanci** v rozsahu daném § 314. V jiných případech pouze se souhlasem zaměstnance.

Vedle zaměstnance přísluší právo **nahlížet do jeho osobního spisu** též:

- nadřízeným vedoucím zaměstnancům,
- orgánu inspekce práce,
- úřadu práce ČR
- Úřadu na ochranu osobních údajů
- soudu a státnímu zástupci,
- příslušnému orgánu Policie ČR,
- NBÚ, zpravodajské služby

Za nahlížení do osobního spisu **se nepovažuje** předložení jednotlivé písemnosti zaměstnavatelem z tohoto spisu vnějšímu kontrolnímu orgánu, který provádí vnější kontrolu u zaměstnavatele a který si tuto písemnost vyžádal v souvislosti s předmětem kontroly prováděné u zaměstnavatele.

Při zpracování materiálů vedených v osobním spisu zaměstnance prostřednictvím výpočetní techniky je zaměstnavatel povinen zabezpečit ochranu osobních údajů dle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.

XXV.2 OBSAH OSOBNÍHO SPISU

Zákoník práce neobsahuje žádné ustanovení, kterým by jakýmkoliv způsobem vymezoval obsah osobního spisu. Na základě určitého zobecnění stávající praxe lze proto pouze doporučit jeho následující skladbu:

Osobní údaje

- Žádost uchazeče o zaměstnání
- Zápočtový list od předcházejícího zaměstnavatele
- Osobní dotazník

- Vyjádření lékaře ke zdravotní způsobilosti zaměstnance
- Fotokopie dokladu o dosaženém vzdělání
- Doklady o dalším vzdělání
- Životopis
- Změny v osobních údajích

Pracovněprávní smlouvy

- pracovní smlouva a její dodatky, změny
- dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování
- dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů
- dohoda o pracovní činnosti
- dohoda o provedení práce

Hodnocení práce a chování

- hodnocení zaměstnance
- upozornění na nedostatky v práci a porušení právních předpisů souvisejících s výkonem práce
- převedení a přeložení
- změna pracovního zařazení
- stížnosti a jiná písemná podání zaměstnance zaměstnavateli a způsob jejich vyřízení

Evidence příjmů a požitky

- mzdový nebo platový výměr
- evidence o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti
- evidence záloh
- evidence daní z příjmů ze závislé činnosti
- evidence příspěvků na zdravotní a sociální pojištění
- evidence jiných pojištění
- evidenční list pro důchodové zabezpečení
- půjčky a výpomoci
- podnikový byt

Pracovní doba

- evidence pracovní doby
- evidence práce přesčas
- evidence pracovní pohotovosti
- evidence noční práce
- evidence nepřítomnosti v práci
- evidence pracovní neschopnosti
- evidence o dovolené na zotavenou

XXVI. OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE A OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCE (§ 316)

XXVI.1 DŮVODY A PŘÍČINY PRÁVNÍ ÚPRAVY

K pozitivům zákoníku práce platného od roku 2007 jistě patří i okolnost, že se jedná o první legislativní počín, který si činí ambice právně reglementovat vyváženost mezi ochranou výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele před jejich neoprávněným užíváním pro osobní potřebu zaměstnance na straně jedné a na straně druhé k ochraně soukromí uživatele těchto prostředků, tedy zaměstnance. Jde zde jak o ochranu práv zaměstnavatele, tak zaměstnance. Potřebu právního vymezení ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrany osobních práv zaměstnance **vyvolává masivní rozvoj nových informačních technologií**, který patří a zcela jistě i v budoucnu bude patřit k základním aspektům ekonomického rozvoje každého zaměstnavatele a který nepochybně též intenzivně přispívá k výraznému promílání soukromého a pracovního života. **Důvody potřeby předmětné právní reglementace sledujeme rovněž v nových formách výkonu práce, jakými jsou např. práce doma, sdílení pracovního stolu, práce na zavolání apod.. Patří k nim ale též nárůst přesčasové práce či práce v sobotu a neděli, které ve svém důsledku omezují osobní kontakt v rámci různých sociálních skupin, jichž jsou zaměstnanci i zaměstnavatelé členy.** Tyto skutečnosti samozřejmě vyvolávají potřebu dostupnosti a využívání informačních technologií na pracovištích. Reálnou skutečností ovšem je, že zaměstnanci nevyužívají tyto informační technologie pouze k bezprostřednímu výkonu pracovních činností. S přihlédnutím ke zmiňovanému komunikačnímu omezení zaměstnanců, jehož častou příčinou je jejich intenzivní pracovní vytížení, nelze pomíjet, že zaměstnanci v přímé úměře k tomuto stavu využívají předmětné technologie i k nepracovní komunikaci.

Podle dostupných statistik vzrostla míra zneužívání pracovního času v českých firmách v meziročním srovnání o 6 minut, tj. na 58 minut. Jedná se o 12% růst promrhané pracovní doby, což je zejména důsledkem používání chytrých mobilních telefonů, které jsou oblíbeným médiem mimopracovních aktivit na internetu. V současné době se uskutečňuje více jak 55% mimopracovních přístupů k internetu v pracovní době. Tento stav je do jisté míry ovlivněn tím, že chytré mobily a tablety nepodléhají ve firmách takové míře kontroly monitorovacích programů jako je tomu u stolních počítačů a notebooku. Přitom nejde jen o promrhání času, ale i ohrožení chráněných dat, které se na předmětných firemních komunikačních zařízeních nacházejí.

Převedením do průměrné hrubé mzdy stojí zaměstnavatele vyřizování soukromých záležitostí jednoho zaměstnance z firemního počítače nebo mobilu 149,63 Kč a měsíčně 3 130 Kč (ročně 37 560 Kč).

Na uvedený trend se zákoník práce snaží reagovat ochranou soukromí zaměstnanců na pracovištích před nepřípustnou kontrolou jejich komunikace ze strany zaměstnavatelů.

§ 316 ZP - první legislativní počín, který si činí ambice právně reglementovat
vyváženost mezi

*ochranou výrobních
a pracovních prostředků
zaměstnavatele před jejich
neoprávněným užíváním pro
osobní potřebu zaměstnance*



*ochranou soukromí
uživatele těchto prostředků,
tedy zaměstnance*

Potřeba právní reglementace vyvolána:

- **masivním rozvojem nových informačních technologií**, který patří a zcela jistě i v budoucnu bude patřit k základním aspektům ekonomického rozvoje každého zaměstnavatele,
- **v nových formách výkonu práce**, jakými jsou např. práce doma, sdílení pracovního stolu, práce na zavolání apod.,
- **nárůst přesčasové práce či práce v sobotu a neděli**, které ve svém důsledku

XXVI.2 UŽÍVÁNÍ VÝROBNÍCH A PRACOVNÍCH PROSTŘEDKŮ ZAMĚSTNAVATELE

Současná právní úprava obsažená v ustanovení § 316 ZP **obecně zaměstnancům zakazuje pro svou osobní potřebu užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně obecného zákazu výjimku**. Spočívá v tom, že zákaz neplatí pokud k osobnímu užívání dá **zaměstnavatel svůj souhlas**. Samotnou formu nebo obsah souhlasného projevu zaměstnavatele však zákon nestanoví. Z takového právního stavu můžeme dovodit tři způsoby jeho udělení.

1. Souhlas mohl být udělen jak před užitím prostředků tak i následně po jejich užití.

2. Souhlas může směřovat vůči:

- *určitému zaměstnanci,*
- *profesním skupinám zaměstnanců,*
- *všem zaměstnancům zaměstnavatele.*

V obou uváděných případech tak může být učiněno prostřednictvím individuálního souhlasu, pracovních smluv, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo vnitřních předpisů.

3. Souhlas může být odvozen i z nečinnosti zaměstnavatele, pokud o užívání svých výrobních a pracovních prostředků pro osobní potřebu zaměstnanci věděl, ale neučinil ničeho, aby užívání zabránil.

Z hlediska časového může být souhlas udělen obecně, tj. **bez časového omezení nebo naopak s omezením na určitou dobu**. Nelze vyloučit ani takový postup zaměstnavatele, kdy rozhodnutí o důvodech či četnosti užívání svých výrobních a pracovních prostředků k osobnímu užívání zaměstnanců svěří některému nebo všem vedoucím zaměstnancům (§ 11 odst. 4 ZP), případně rozhodne ve věci sám na základě předchozího pozitivního stanoviska příslušného vedoucího zaměstnance.

Ochrana osobních práv zaměstnance v zákoně je založena poslední větou § 316 odst. 1 zákoníku práce, která stanoví, že „Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn **přiměřeným** způsobem kontrolovat“. Nelze totiž pominout, že zaměstnanec je povinen pracovní dobu plně využívat a v jejím rámci plnit pracovní úkoly podle pokynu nadřízených, jakož i řádně hospodařit se svěřenými prostředky sloužícími k výkonu práce. Pokud pak v pracovní době užívá nebo spíše nepřiměřeně zneužívá pracovní prostředky zaměstnavatele k vyřizování svých soukromých záležitostí, nepochybně porušuje povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu. Jednak tím, že nedodržuje stanovenou dobu práce a jednak tím, že náklady za vyřizování soukromých záležitostí zaměstnance nese zaměstnavatel. Dochází tak ke zmenšení jeho majetku a tedy ke vzniku škody, za níž nese zaměstnanec odpovědnost. Zákoník práce je tak na jedné straně limitován výše citovanou intenzivní právní ochranou osobnostních práv fyzických osob, včetně těch, které vykonávají závislou práci a na druhé straně zde zmiňovanými povinnostmi zaměstnance. Kompromisní východisko našel pracovní kodex v tom, že zaměstnavatele chrání jak obecným zákazem užívat bez souhlasu zaměstnavatele jeho výrobní a pracovní prostředky, tak jeho právem kontroly tohoto zákazu. Osobnostní práva zaměstnanců pak chrání požadavkem přiměřenosti této kontroly. Ač obecné použití termínu „přiměřeným způsobem“ vždy vyvolává v právu asociaci neurčitosti a mnohosti výkladu, mám za to, že v tomto případě tomu tak není. Zákoník práce totiž „přiměřenost“ s citelnou mírou určitosti rozvádí v dalších odstavcích § 316.

XXVI.3 PROSTŘEDKY A FORMY KONTROLY

Zaměstnavatel při realizaci svého zákonného práva kontroly činností svých zaměstnanců na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele musí volit takové prostředky a formy kontroly, které nejsou v rozporu s citovanou právní úpravou ochrany soukromí zaměstnanců na pracovištích a které ve svých důsledcích zaměstnance neobtěžují. Zákon **požadavek přiměřenosti kontroly vyjadřuje tak, že zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele.** Dále konkretizuje, že by se tak stalo, pokud by podroboval své zaměstnance:

- *otevřenému nebo skrytému sledování,*
- *odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů,*
- *kontrole elektronické pošty,*
- *kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.*

Z textu zákona pak vyplývá, že pokud by proto byl závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, je podrobování zaměstnance výše uvedenými čtyřmi způsoby kontroly přípustné. Řada zaměstnavatelů může poukazovat na celou řadu závažných důvodů na jejich pracovištích a dovolávat se tak práva intenzivní kontroly. Nelze ovšem opomenout, že zákonodárce vedle samotné závažnosti důvodu požaduje, aby se navíc jednalo o důvod vyplývající ze zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele. **Závažný důvod tak musí být v příčinné souvislosti se specifícností činnosti zaměstnavatele.** Na druhé straně sice může být činnost zaměstnavatele zvláštní povahy, to ale opět samo o sobě nestačí. Musí zde existovat ještě kvalifikovaný, tedy závažný důvod k podrobování zaměstnanců uvedeným kontrolním mechanismům. Požadované znaky a jejich příčinnou souvislost jistě nenaplnuje běžný výrobní provoz nebo práce v kanceláři. Zaměstnanci, kteří vykonávají svou pracovní činnost na pracovištích, která naplňují právo zaměstnavatele na plnou kontrolu ovšem musí

být vždy předem informováni o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění. Příkladem je instalace kamerového systému na pracovištích jakými jsou bankovní nebo poštovní přepážky.

RELEVANTNÍ PRÁVNÍ VÝCHODISKA

§ 316 ZP obecně zaměstnancům zakazuje pro svou osobní potřebu užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení. Současně však stanoví z tohoto obecného zákazu výjimku. Spočívá v tom, že zákaz neplatí, pokud k osobnímu užívání dá zaměstnavatel svůj souhlas. Samotnou formu nebo obsah souhlasného projevu zaměstnavatele však zákon nestanoví.

Ochrana osobních práv zaměstnance v zákoně je založena poslední větou § 316 odst. 1 ZP, která stanoví, že „**Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat**“.

Kompromisní východisko našel pracovní kodex v tom, že **zaměstnavatele chrání** jak obecným zákazem užívat bez souhlasu zaměstnavatele jeho výrobní a pracovní prostředky, tak jeho právem kontroly tohoto zákazu.

Osobnostní práva zaměstnanců pak chrání požadavkem přiměřenosti této kontroly.

Zákon požadavek přiměřenosti kontroly vyjadřuje tak, že zaměstnavatel nesmí

■ bez závažného důvodu, spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele.

Dále **konkretizuje**, že by se tak stalo, pokud by podroboval své zaměstnance:

- *otevřenému nebo skrytému sledování,*
- *odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů,*
- *kontrole elektronické pošty,*
- *kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.*

XXVI.4 KAMEROVÝ SYSTÉM NA PRACOVIŠTÍCH

Mezi citlivou oblast ochrany osobnosti zaměstnance patří zavádění kamerových systémů na pracovištích. Možnost jeho zavedení je nutno posuzovat podle Listiny základních práv a svobod, zákoníku práce, občanského zákoníku. a v určitých případech i podle zákona na ochranu osobních údajů. Od vstupu ČR do Evropské unie jsou pro tyto účely vysvětlující i některá rozhodnutí Evropského soudního dvora¹⁷.

Instalace kamerových systémů ke sledování kohokoliv a čehokoliv se v současné době těší značné oblibě. Zákonost takového postupu často ustupuje vždy lehce odůvodnitelné potřebnosti s poukazem, že se cosi kdesi stalo nebo mohlo stát a předejít tomu je možno jen sledováním všech a všude.

Je pravdou, že zákoník práce dává zaměstnavateli oprávnění k zavedení kamerového systému v ustanovení § 316 odstavec 3. Musí k tomu být ale vždy závažný důvod, spočívající ve zvláštní povaze činnosti, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů, tedy i kamerového systému. Zaměstnavatel musí informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Pravdou ovšem je, že tendence zavádění kamerových systému na pracovištích má růstové tendence. Bohužel často i na těch z nich, kde pro tuto formu kontroly neexistuje žádný oprávněný důvod a neopomenutelný zájem zaměstnavatele vyplývající ze zvláštní povahy jeho činnosti. Dochází tak bez právního důvodu k citelnému zásahu do práv a oprávněných zájmů zaměstnanců, do jejich občanské cti, důstojnosti ale i soukromí, což výše uvedené zákony nepřipouští. Pouhá potřeba „velkého bratra“ sledovat zaměstnance v dílnách, v kancelářích, na chodbách či dokonce sociálních zařízeních je zcela nepřijatelná. Bylo-li by pak zaměstnavatelem argumentováno, že je tak činěno např. z důvodů potřeby kontroly docházky do práce, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo dodržování přesně stanoveného technologického postupu, ani pak by kamerový systém nebyl odůvodnitelný. I zde by totiž muselo být prokázáno, že na pracovišti nelze požadovaného stavu dosáhnout jinak. Bylo by tomu tak pokud by na pracovišti nepracoval žádný vedoucí zaměstnanec s právem kontroly dodržování pracovní doby, technologií či bezpečnosti práce nebo by na pracovišti nebylo možno provádět evidenci pracovní doby. Jde tedy pouze o podpůrné opatření

Na druhé straně bude kamerový systém aplikován oprávněně na pracovištích jakými jsou např. různé výchovné ústavy, kde dochází k napadení zaměstnanců ze strany chovanců nebo osob svěřených do péče, zmiňované sledování zaměstnanců pracujících na přepážkách peněžních institucí nebo pracovišť, kde včasné vizuální zjištění vad a vlivů může zamezit velkým škodám (hutní provozy, těžba nerostů). Opět ovšem pouze, **pokud by nedošlo k zásahu do ochrany soukromí zaměstnance a pokud by účelu, kterého se tím sleduje, nebylo možno dosáhnout jinak..**

¹⁷ např. kauza *Klass proti SRN* a *Niemek proti SRN*

O zásah do ochrany soukromí zaměstnance by se jednalo při instalaci kamer za účelem sledování zaměstnanců v kancelářích, na chodbách, sociálních zařízeních apod., kde by pro jejich zavedení neexistoval žádný důvod a oprávněný zájem zaměstnavatele, který by bylo nutno tímto způsobem chránit.

Pokud by se zaměstnanec domníval, že zavedením kamerového systému na pracovišti došlo k porušení jeho práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení, anebo by považoval toto jednání zaměstnavatele za zásah do ochrany osobnosti, má právo se domáhat na zaměstnavateli, aby **bylo upuštěno od tohoto jednání**. V závažných případech má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, o které však může rozhodnout soud.

XXVI.5 ODPOSLECHY A ZÁZNAMY TELEFONICKÝCH HOVORŮ

Tajemství obsahu telefonních zpráv podléhá ochraně podle trestního zákona a je zaručeno Listinou základních práv a svobod. Znamená to, že nikdo, tedy ani **zaměstnavatel, nemůže odposlouchávat telefonní hovory zaměstnanců**, i když by se jednalo o soukromé rozhovory nebo zařizování osobních záležitostí za pomoci telefonu na pracovišti a v pracovní době.

Problematika využívání telefonů na pracovištích k soukromým účelům zaměstnanců má dvě roviny. První z nich je záležitost hrazení nákladů takových hovorů. Jistě nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zvýšené náklady za soukromé hovory zaměstnanců šly k jeho tíži. Naopak úhradou soukromých hovorů zaměstnanců zaměstnavatelem dochází ke zcela zřetelnému zmenšení jeho majetku a tedy ke vzniku škody na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci mají při výkonu práce řadu povinností vyplývajících přímo ze zákoníku práce (např. § 38, § 301), které nemusí být speciálně upraveny i v pracovní smlouvě. Patří k nim i povinnost zaměstnanců řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem, střežit a ochraňovat tento majetek, mimo jiné i před zneužitím, jakož i nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Patří sem i povinnost plnit pokyny nadřízených vydaných v souladu s právními předpisy. Je pak zcela neoddiskutovatelné, že pokud zaměstnavatel např. ve vnitřním předpise zakáže používat telefony na pracovištích k vyřizování soukromých záležitostí, jsou zaměstnanci povinni takový zákaz plně respektovat. V opačném případě by mohl být v důsledku porušení zákazu ze strany zaměstnavatele uplatňován nárok na náhradu škody. Pokud by se jednalo o prokázané, opakované a intenzivní porušování zákazu, připadalo by v úvahu i skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pro soustavné porušování povinností (§ 52 písm. g)). V mnoha případech je uváděný problém řešen na pracovištích zřizováním telefonního automatu, dohodou o náhradě nákladů za soukromé hovory nebo přidělováním služebních mobilních telefonů. Není totiž vždy zcela jednoduché prokázat, že použití telefonu k volání na soukromé telefonní číslo nemůže mít souvislost s výkonem práce.

Druhá rovina užívání telefonů na pracovištích k soukromým účelům směřuje k ústavní ochraně (LSPS) obsahu telefonních zpráv. Zaměstnavatelům nemůže být odepíráno právo kontroly nad četností a adresností telefonních hovorů zaměstnanců. Tím je však toto jejich právo zcela naplněno. Je-li totiž ústavně garantováno, že bez zákonných důvodů nemůže nikdo odposlouchávat telefonní rozhovory jiných osob, platí to samozřejmě bezvýjimečně i v pracovněprávních vztazích. **Zaměstnavatel tedy za žádných okolností nemůže odposlouchávat telefonní hovory svých zaměstnanců, a to ani tehdy, když se prokazatelně jednalo o vyřizování soukromých záležitostí zaměstnancem na pracovišti a v pracovní době.** Z hlediska případného vymáhání škody může zaměstnavatel maximálně

prostřednictvím příslušných technických zařízení nebo ve spolupráci s telefonním operátorem zjišťovat telefonní čísla, na které bylo voláno ve sledovaném období. Chtěl-li by následně též po hříšnicích vymáhat škodu, musel by být schopen současně **věrohodně prokázat**, že se skutečně jednalo o soukromé hovory nesouvisející s výkonem práce.

Prokázat, že zaměstnanec telefonoval na určité telefonní číslo s úmyslem vyřídit si svou soukromou záležitost ovšem není jednoduchá. Je pak otázkou dokazování, zda pouze ze samotného faktu, že se nejednalo „o služební“ telefonní číslo, je možné vyvodit závěr, že zaměstnanec si telefonicky vyřizoval své osobní záležitosti a že zaměstnavateli proto vznikla škoda v podobě zvýšených nákladů na telefonický provoz. Mohou totiž nastat situace, z nichž ani při prokázání „soukromého“ telefonního čísla nelze s jistotou tvrdit, že se jednalo o soukromý telefonický rozhovor. *Např. mzdová účetní si ověřovala některé údaje vyplývající z její pracovní náplně na finančním úřadu, u daňového poradce nebo u poradenské firmy.*

Jeví se proto jako účelné záležitosti spojené s vyřizováním soukromých telefonátů řešit vhodnými firemními organizačními a technickými opatřeními, např. přidělením služebního mobilního telefonu, dohodou o formě úhrady nákladů, zřízením telefonních automatů.

XXVI.6 KONTROLA ELEKTRONICKÉ POŠTY

Rozsáhlé zavádění výpočetní techniky na pracovištích samozřejmě velmi intenzivně napomáhá vyšší efektivitě práce. Nicméně umožňuje nejen rychlou komunikaci potřebnou k výkonu pracovních činností, ale i komunikaci směřující k zajišťování soukromých záležitostí zaměstnanců. Při řešení uvedeného nešvaru může zaměstnavatel postupovat naprosto totožně jako v případě soukromých telefonních hovorů. To platí pro kontrolu, kdy zaměstnavatel může kontrolovat četnost a adresnost došlé a odeslané elektronické pošty ve schránce počítače svěřeného zaměstnanci a při zjištění jejího zneužívání postupovat cestou vymáhání škody a výpovědi z pracovního poměru. To pokud se mu podaří zneužívání věrohodně a objektivně prokázat. Obdobně pak ani zde nemůže zaměstnavatel došlou a odeslanou elektronickou poštu číst. Takové jednání zaměstnavatele by mohlo mít za následek jeho trestněprávní odpovědnost. **Výjimkou jsou případy, které jsou uvedeny ve zvláštním právním předpise** (např. vyšetřování trestného činu).

Přípustnost kontroly elektronické pošty

Zákoník práce nicméně umožňuje zaměstnavateli provádět kontrolu elektronické pošty zaměstnanců. Toto právo ovšem není obecné, nýbrž je podmíněno specifickými důvody uvedenými v § 316 odstavec 3. Zde se kontrola připouští, pokud existuje **závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů**. Zejména se jedná o zaměstnavatele, u nichž je nutno chránit know-how nebo údaje občanů (zaměstnanců).

Jsou-li splněny zákonné podmínky musí zaměstnavatel informovat zaměstnance:

- **o rozsahu kontroly,**
- **o způsobech provádění kontroly, tj.**
 - *uvést, jaké údaje budou kontrolovány a shromažďovány,*
 - *kde a po jakou dobu budou údaje uschovány,*
 - *kdo ke shromážděným údajům má přístup,*
- **kdo bude provádět kontrolu,**
- **jaká jsou bezpečnostní opatření k neoprávněným zásahům apod.**

Neučiní-li zaměstnavatel jak je uvedeno bude se jednat o nepřijatelný zásah

Požadovaným **závažným důvodem** bude například

- *ochrana a zdraví zaměstnavatele, zaměstnance, spoluzaměstnanců a jiných osob, které se v kontrolovaném prostoru zdržují,*
- *ochrana majetku zaměstnavatele, spoluzaměstnanců a jiných osob,*
- *kontrola pracovní výkonnosti zaměstnance.*

Převratný verdikt: firmy smí kontrolovat soukromé e-maily zaměstnanců

Evropský soud pro lidská práva („ESLP“) ve Štrasburku vydal dne 12. ledna 2016 průlomový verdikt. Rozhodnul ve věci monitorování soukromé komunikace zaměstnance ze strany jeho zaměstnavatele tak, že uznal právo zaměstnavatelů monitorovat internetovou komunikaci zaměstnanců, pokud je vedena v pracovní době na firemním zařízení

Soud řešil případ propuštěného rumunského inženýra, kterému zaměstnavatel uložil, aby v rámci pracovních povinností komunikoval prostřednictvím chatovací služby Yahoo Messenger na pracovním počítači. Zaměstnanec ovšem tuto službu využíval i k zasílání soukromých zpráv, aniž si vyžádal souhlas zaměstnavatele. Navíc zaměstnanec věděl, že používání firemních prostředků pro soukromé účely je ve firmě zakázáno, a že mohou být zprávy kontrolovány.

Když zaměstnavatel kontroloval, jak dotyčný zaměstnanec plní své úkoly zjistil jeho soukromou korespondenci a následně s ním ukončil pracovní poměr. Propuštěný inženýr se u rumunských soudů domáhal zrušení ukončení pracovního poměru. Jeho zaměstnavatel podle něj porušil právo soukromou korespondenci. Jak rumunské soudy, tak Evropský soud pro lidská práva ovšem jeho argumenty neuznaly. Podle štrasburského soudu firma neporušila práva zaměstnance, protože měla právo zjišťovat, jak její pracovník plní své povinnosti.

Rozsudky Evropského soudu pro lidská práva nejsou precedenty, nejsou závazné pro nikoho jiného než pro strany sporu, tedy v tomto případě pro uvedeného inženýra a Rumunsko.

V jiných případech ale k němu mohou soudy v Evropě přihlížet. Může to být vodítko k rozhodování podobného případu.

Evropský soud pro lidská práva tak nepřímo vzkázal ostatním zaměstnavatelům v Evropě, že kontrolovat obsah soukromé komunikace zaměstnanců po předchozím oznámení je opodstatněné. Jen tak lze totiž zjistit, jestli se namísto práce nezabývají soukromými aktivitami.

XXVI.7 LISTOVNÍ ZÁSILKY ŮŘČENÉ ZAMĚŠTNANCŮM

Listina základních práv a svobod garantuje velmi výrazně ochranu listovního tajemství. V případě listovních obšílek zasílaných fyzickým osobám na pracoviště je však možnost kontroly jejich obsahu ze strany zaměstnavatele závislá na „konstrukci“ adresy odesílatelem.

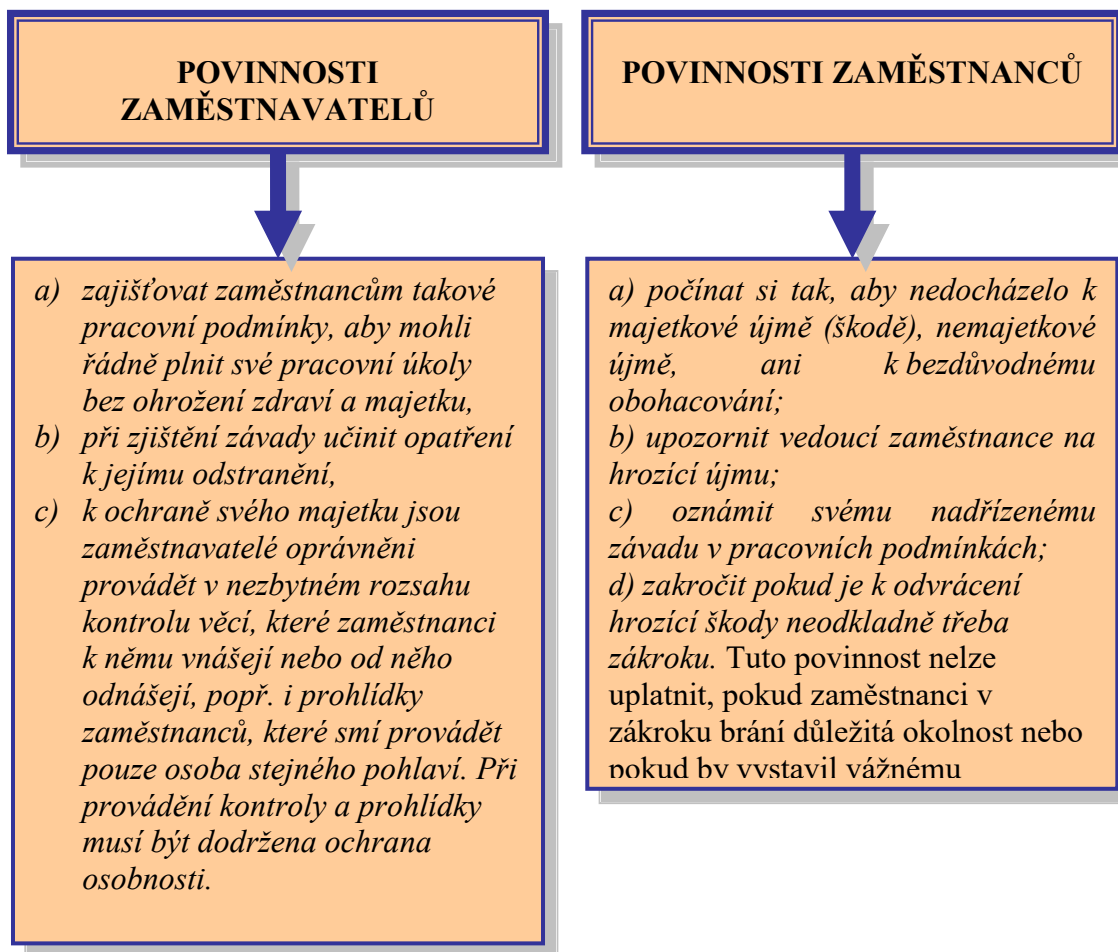
Mohou nastat dva případy

- a) Na prvním místě adresy je uvedeno jméno a příjmení zaměstnance a teprve pak následují identifikační údaje zaměstnavatele nebo konkrétního pracoviště. V takovém případě by otevření dopisu mělo za následek porušení listovního tajemství ze strany zaměstnavatele. Takovou obšílku může zaměstnavatel pouze předat zaměstnanci, který je jejím adresátem.
- b) Na prvním místě adresy je uveden název zaměstnavatele a pod ním jméno zaměstnance, kterému je dopis určen. Zde nic nebrání zaměstnavateli dopis otevřít a zjistit jeho obsah. Je tomu tak proto, že obšílka byla určena zaměstnavateli a je také na něm, komu písemnost předá k dalšímu řízení. Uvedením jména konkrétního zaměstnance v adrese není zaměstnavatel vázán, a to ani tehdy, pokud by odesílatel za názvem zaměstnavatele použil formulace „k rukám.....“.

XXVII. NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY

XXVII.1 PREVENCE (§ 248, § 249)

Mezi funkcemi odpovědnosti za škodu má významné místo funkce *preventivní*. Proto ZP ukládá jak zaměstnancům tak zaměstnavatelům řadu úkolů zaměřených na prevenci vzniku jakékoliv újmy. K obecným patří:



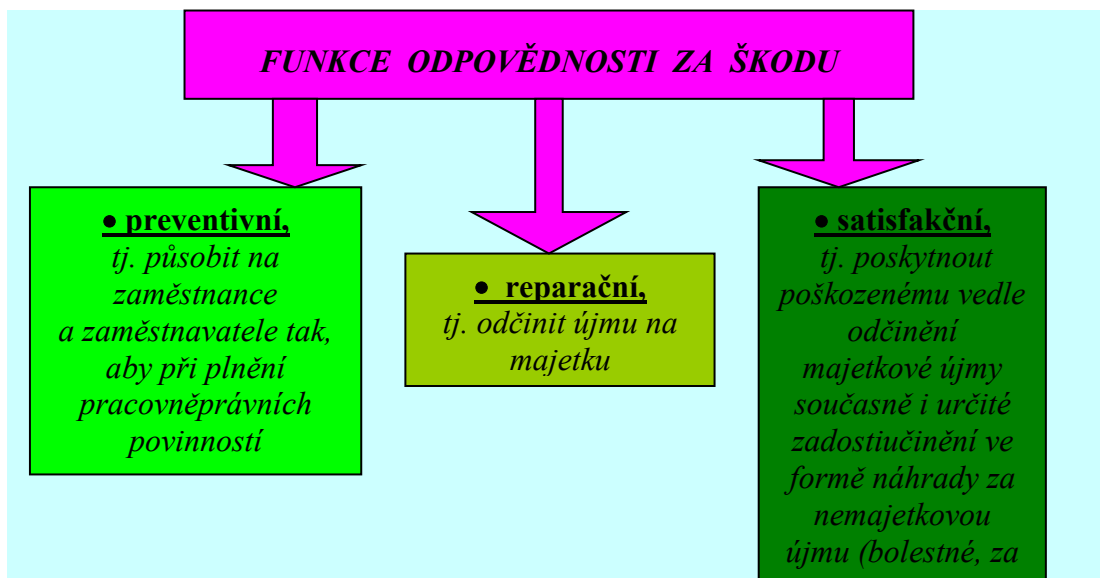
POJEM A FUNKCE ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU (majetkovou újmu)

Pracovněprávní odpovědností za škodu rozumíme „*povinnost zaměstnance nebo zaměstnavatele nahradit újmu na majetku (škodě), která vznikla druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu*“. Podmínky a rozsah úhrady vymezuje zákoník práce .

Podle novelizovaného ustanovení § 272 zákoníku práce se při určení **výše škody** na věci

- vychází z obvyklé ceny v době poškození nebo ztráty a
- zohlední se, co poškozený musí k obnovení nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit.

Jde o zvláštní druh pracovněprávních vztahů, které bývají označovány jako vztahy odpovědnostní nebo sankční. *Podmínkou vzniku pracovněprávní odpovědnosti za škodu je existence **základního pracovněprávního vztahu** (nejčastěji pracovního poměru, ale i vztahu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) mezi poškozeným a tím, kdo za škodu nese odpovědnost. V případě vzniku odpovědnosti vzniká vedle základního i nový právní vztah jako **vztah odvozený**.*



XXVII.2 VZNIK ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU

Pracovněprávní odpovědnost za škodu zpravidla vzniká:

- *při plnění pracovních úkolů nebo*
- *v přímé souvislosti s ním.*

Plněním pracovních úkolů rozumíme:

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu,
- jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele,
- činnost, která je předmětem pracovní cesty,
- činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace nebo rady Zaměstnanců, zástupce pro BOZP či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců,
- činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní není zapotřebí zvláštní oprávnění nebo není vykonávána proti výslovné vůli zaměstnavatele,
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem

+ -

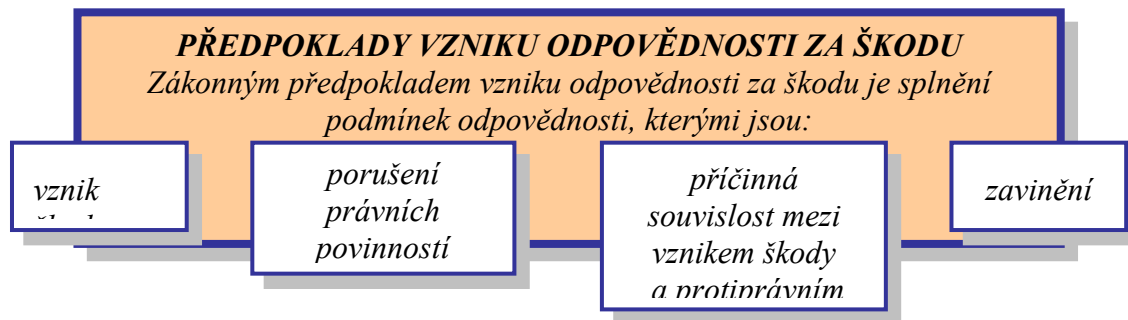
V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony:

- potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení,
- obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele,
- vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb v objektu zaměstnavatele na příkaz zaměstnavatele nebo v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci i cesta k nim a zpět,
- školení zaměstnanců organizovaná zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné kvalifikace.

Mezi úkony v přímé souvislosti nepatří např.

- cesta do zaměstnání a zpět,
 - podle § 274a se cestou do zaměstnání a zpět rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět.
- cestu z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.
- stravování,
- vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konáno v objektu zaměstnavatele.

Způsobí-li zaměstnanec zaměstnavateli škodu nikoliv při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním vznikne mu odpovědnost za škodu. Ta však nebude posuzována podle ZP, ale podle občanského zákoníku.



Vznik škody

Škodou obecně rozumíme *majetkovou újmu vyčíslitelnou v penězích*, kterou musí poškozený vždy *prokázat* (škoda věcná). Výjimečně může jít i o újmu nemajetkové povahy. Tak je tomu v případě škody na zdraví (bolest, ztížení společenského uplatnění).

Skutečná škoda představuje *to, oč se majetek poškozeného skutečně zmenšil* (ztráta věci nebo její částečné znehodnocení, zaplacení pokuty, vynaložení zbytečných nákladů apod.).

Jiná škoda je *to, oč se majetek poškozeného nezvětšil*, ačkoliv se s ohledem na obvyklý chod událostí zvětšit měl a mohl (ušlý zisk či majetkový prospěch).

Porušení právní povinnosti

Zpravidla se ke vzniku odpovědnosti za škodu vyžaduje, aby škoda vznikla jako *důsledek porušení právní povinnosti, která vyplývá z pracovněprávního vztahu jeho účastníka* (při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním). U odpovědnosti zaměstnavatele může *výjimečně* vzniknout *odpovědnost za protiprávní stav* (pracovní úraz, nemoc z povolání), čili odpovědnost za výsledek.

Příčinná souvislost

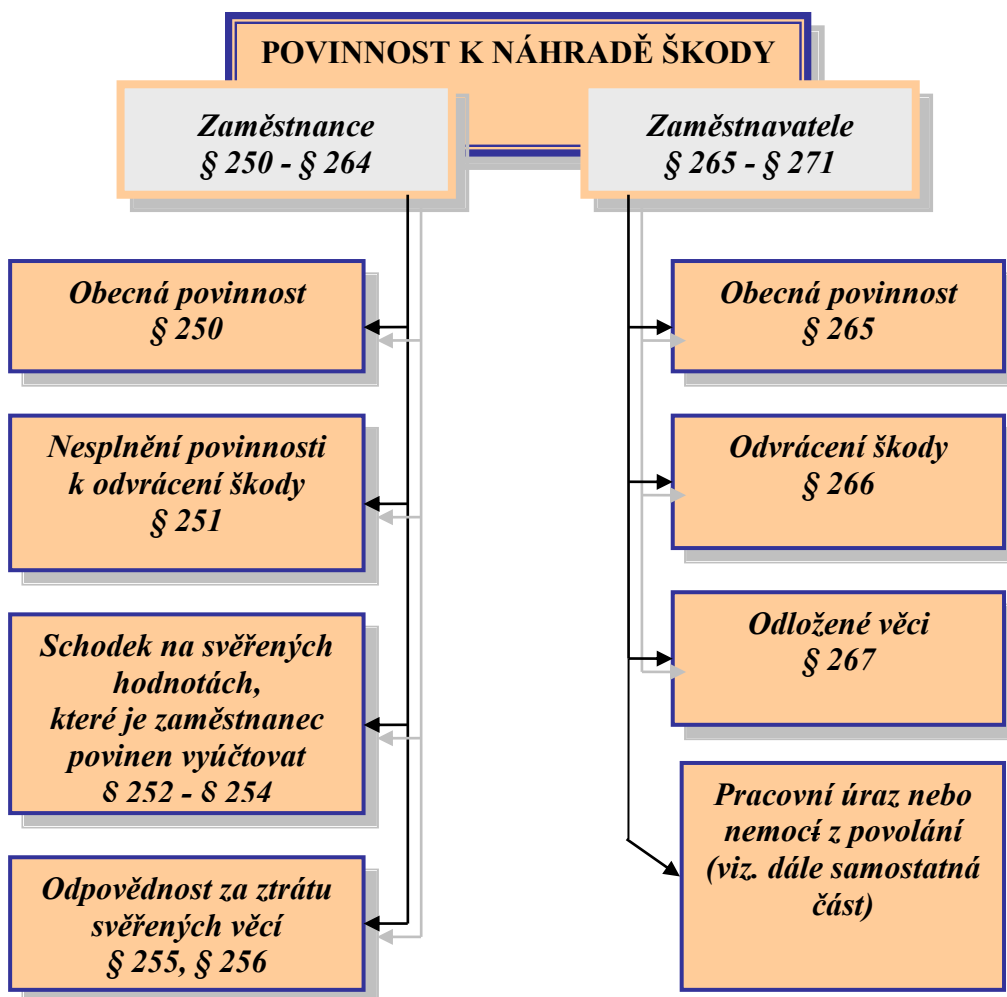
Příčinnou souvislost (kauzální nexus) *mezi* porušením povinnosti nebo protiprávním stavem na straně jedné a vznikem škody na straně druhé musí *prokázat poškozený*. Neprokáže-li, že škoda vznikla v důsledku konkrétního protiprávního jednání (protiprávního stavu), odpovědnost za způsobenou škodu nemůže vzniknout.

Zavinění

Pro vznik **odpovědnosti zaměstnavatele** stačí splnění prvních tří výše uvedených objektivních podmínek. Pro vznik **odpovědnosti zaměstnance** však zákon vyžaduje splnění i jedné subjektivní podmínky, a to zavinění, kterým rozumíme *vnitřní psychický vztah zaměstnance jako porušitele povinnosti k jeho jednání a následku takového jednání*. Zavinění může mít formu *úmyslu* (přímý nebo nepřímý) nebo *nedbalosti* (vědomá nebo nevědomá). Tyto formy zavinění jsou předmětem úpravy trestního práva a ZP ji převzal tak jako jiná právní odvětví.

U některých druhů odpovědnosti zaměstnance (např. obecné odpovědnosti) se *předpokládá nevina* zaměstnance a *zaměstnavatel ji musí dokázat*, u jiných druhů odpovědnosti se naopak *vina* zaměstnance ze zákona *předpokládá vyvratitelnou právní domněnkou* (odpovědnost za schodek).

XXVII.3 SYSTEMATIKA JEDNOTLIVÝCH DRUHŮ POVINNOSTI K NÁHRADĚ ŠKODY



XXVII.4 POVINNOST K NÁHRADĚ ŠKODY ZAMĚŠTNANCEM

Povinnost k náhradě škody zaměstnancem je vždy odpovědností subjektivní, tj. za zaviněné porušení povinností. K jejímu vzniku se vyžaduje i tzv. deliktní způsobilost zaměstnance, tj. *způsobilost zaměstnance nést odpovědnost za následky vlastního protiprávního jednání nebo též o způsobilost k protiprávnímu jednání.*

Deliktní způsobilost vzniká spolu se vznikem pracovněprávní způsobilosti k právním úkonům, pouze odpovědnost za schodek může vzniknout až po dovršení 18 let věku. Zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou je nositelem deliktní způsobilosti pouze tehdy, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. V opačném případě zaměstnanec odpovědnost nenesou. To neplatí, když se zaměstnanec do stavu, kdy není schopen ovládnout své jednání či posoudit jeho následky dostal vlastní vinou (opilost, požití návykových látek apod.).

Zaměstnanec výjimečně neodpovídá za škodu, kterou způsobil pouze v případech vymezených zákonem, a to:

- nemá-li výše uvedenou deliktní způsobilost,
- za škodu způsobenou při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav úmyslně sám nevyvolal a počínal-li si způsobem přiměřeným okolnostem,
- za škodu vyplývající z hospodářského rizika (při zkušební výrobě).

Snížit náhradu škody zaměstnanci může k jeho návrhu pouze soud, a to:

- přiměřeně pod uvedené hranice,
- ze zvláště zřetele hodných důvodů.

Posouzení existence, jak přiměřenosti, tak zřetele hodnosti, je ponecháno na úvaze soudu.

Obecná povinnost

Obecně má zaměstnanec povinnost nahradit škodu zaměstnavateli, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Význam této povinnosti spočívá v tom, že se použije vždy, nelze-li použít některé ze tří dalších speciálních úprav povinnosti k náhradě škody zaměstnancem.

Obecná povinnost zaměstnance k náhradě za škody je v ZP koncipována tak, že zaměstnavatel musí zaměstnancovo zavinění prokázat (je vázán důkazním břemenem), a to včetně vzniku škody jako důsledku porušení povinností zaměstnance. Do doby prokázání viny svědčí ve prospěch zaměstnance právní domněnka nevin (presumpce nevin).

Rozsah náhrady, kterou je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli za způsobenou škodu, vymezuje ZP jako skutečnou škodu v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením do původního stavu.

Výše náhrady závisí na míře zavinění, které se zaměstnavateli podaří v jednání zaměstnance, kterým byla porušena povinnost s následným vznikem škody, prokázat. Výše náhrady se pak určuje takto:



Patří mezi tzv. *preventivní povinnosti* zaměstnanců. Spočívá v tom, že *hrozí-li zaměstnavateli škoda*, je zaměstnanec povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance a je-li k jejímu odvrácení *neodkladně nutný zásah*, je zaměstnanec povinen zakročit. Povinnost zaměstnance tedy vzniká, pokud *vědomě neupozornil* nadřízeného vedoucího zaměstnance *nebo nezasáhl*, ačkoliv by se tím zabránilo bezprostřednímu vzniku škody. Nastane-li taková situace, může zaměstnavatel požadovat, aby se zaměstnanec podílel na náhradě škody, která byla i z jeho nečinnosti zaměstnavateli způsobena.

ZP vylučuje odpovědnost zaměstnance v případě, že

- *by škodu způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo*
- *by odvracel nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.*

Škodu však v žádném případě zaměstnanec *nehradí v její celé výši*. Navíc při jejím určení je nezbytné přihlížet zejména k okolnostem, které zaměstnanci bránily splnění povinnosti, jakož i k významu škody pro zaměstnavatele. Hrazen je fakticky jen **příspěvek** k náhradě škody, jehož výše *nemůže přesáhnout* částku rovnající se **trojnásobku průměrného měsíčního výdělku** zaměstnance.

Schodek

Tuto *speciální* odpovědnost ZP vymezuje jako „*Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat*“. Podmínkou jejího vzniku je uzavření platné „**dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování**“ (dále **dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty**) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracuje-li na vymezeném pracovišti více zaměstnanců, může zde být mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci uzavřená též „**dohoda o společné odpovědnosti**“. Obě zmiňované dohody mají akcesorické postavení k základnímu pracovněprávnímu ujednání, což znamená, že nemohou být uzavřeny dříve než mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniknul prvotně pracovněprávní vztah (smlouvou, dohodou).

Byla-li způsobilost zaměstnance k právním úkonům **omezena**, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti.

Hodnotami rozumíme:

„hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, tedy hodnoty určené k oběhu nebo obratu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny“.

Mezi předmětné hodnoty tedy nepatří ty, které nejsou předmětem obratu nebo oběhu (inventář kanceláře, služební automobil svěřený řidiči).

Schodkem (mankem) na svěřených hodnotách rozumíme:

„rozdíl mezi skutečným stavem hodnot zjištěných inventarizací a stavem, který by měl existovat podle účetní evidence“.

Podmínkou existence schodku je, že svěřené hodnoty při inventarizaci chybějí. Za schodek nelze považovat např. situaci, kdy věci fakticky existují a jsou pouze poškozeny.

Zavinění zaměstnance se při vzniku škody u této odpovědnosti předpokládá *vyvratitelnou právní domněnkou*. Zaměstnanec se proto odpovědnosti **zproští pouze tím, že dokáže, že schodek nezavinil** (volný přístup zaměstnavatele, nevytvoření podmínek, prokázaná krádež zákazníkem apod.).

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty

Je dvoustranný nebo vícestranný (při více společně odpovědných zaměstnancích) právní úkon, který vyžaduje pro svou platnost splnění těchto podmínek:

- *písemnou formu,*
- *zaměstnanec(i) musí v den podpisu dohody dosáhnout 18 let,*
- *pracovněprávní způsobilost.*

Z textu dohody musí vyplývat:

- *pracovní zařazení (funkce) zaměstnance(ů),*
- *za jaké hodnoty zaměstnanec(ci) přebírá(rají) odpovědnost,*
- *na kterém pracovišti zaměstnanec(ci) přebírá(rají) odpovědnost.*

Zaměstnanec je oprávněn písemně odstoupit od dohody v těchto případech:

- *vykonává-li jinou práci,*
- *je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště,*
- *je-li překládán,*
- *neodstraní-li zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení písemného upozornění zaměstnance závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami.*

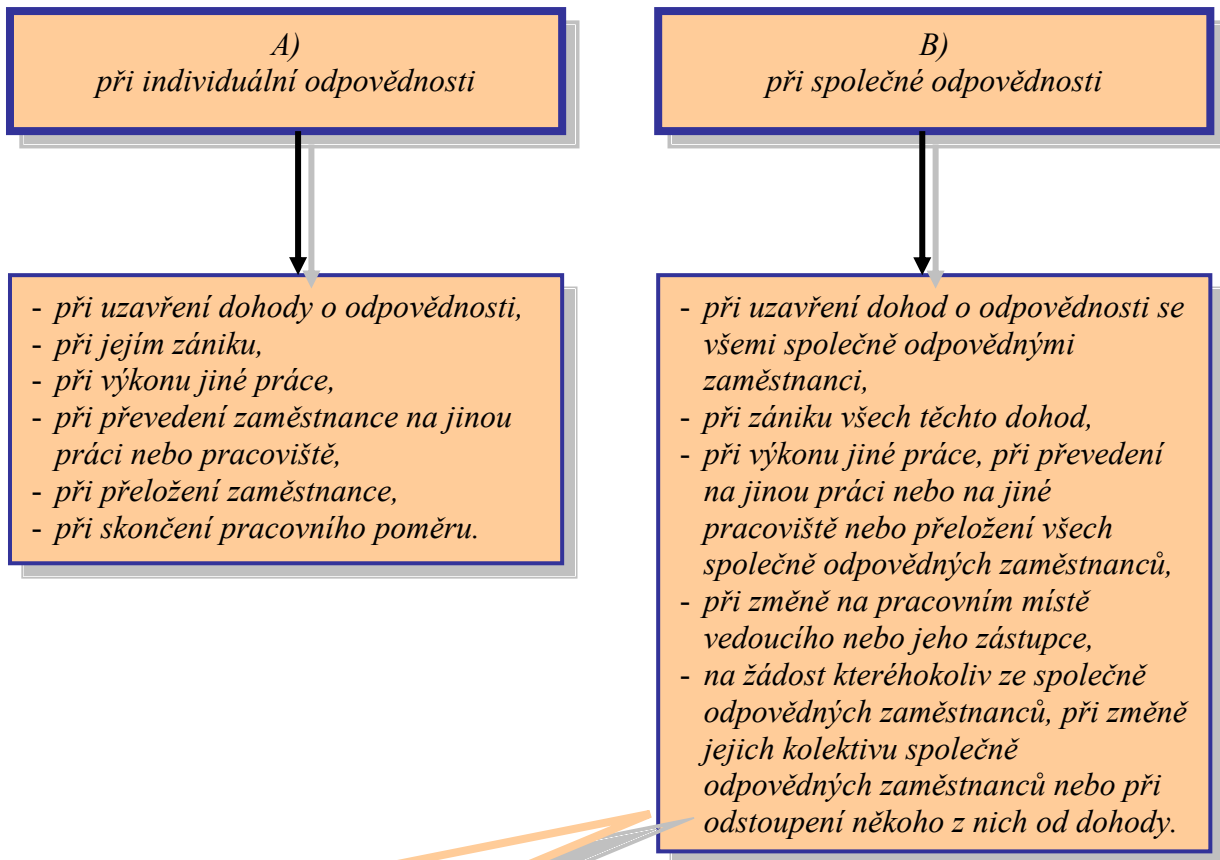
Při společné odpovědnosti lze dále písemně odstoupit i v těchto případech:

- *je-li na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec,*
- *je-li na pracovišti ustanoven nový vedoucí zaměstnanec nebo jeho zástupce.*

Dohodou o odpovědnosti za svěřené hodnoty je zaměstnanec vázán *po celou dobu trvání pracovního poměru*, pokud od ní v průběhu existence pracovněprávního vztahu z výše uvedených důvodů neodstoupil. Učinil-li tak zaměstnanec, dohoda zaniká dnem, kdy bylo písemné vyhotovení odstoupení od smlouvy doručeno zaměstnavateli, nebyl-li v odstoupení uveden jako den zániku dohody jiný den. Dohoda o odpovědnosti zaniká samozřejmě rovněž dohodou účastníků o jejím skončení a též dnem skončení pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, některým ze zákonem stanovených důvodů (viz skončení pracovního poměru).

Inventura

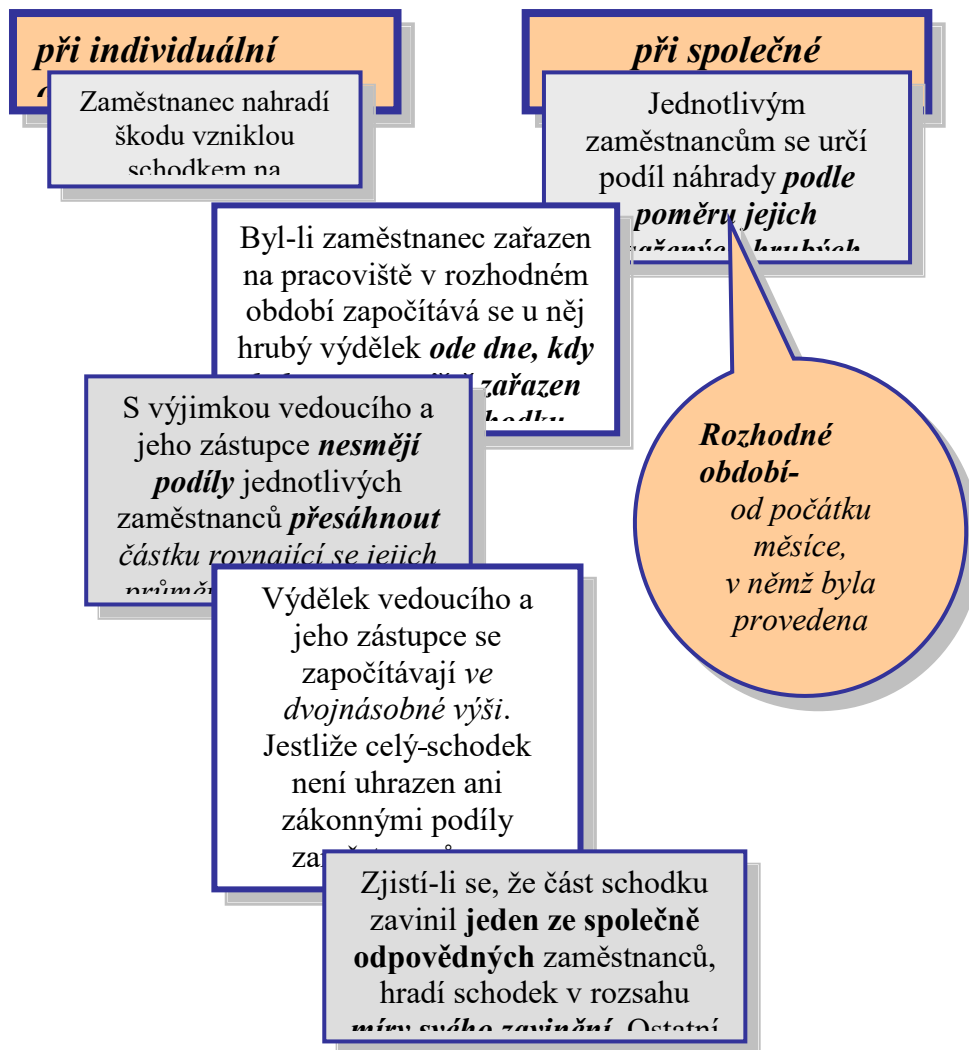
Ke zjištění skutečného stavu hodnot je zaměstnavatel povinen provést **inventuru**, a to:



UPOZORNĚNÍ (§ 254 odst. 3)

- !** Pokud o provedení kontroly ve výše uvedených případech společné odpovědnosti zaměstnanec požádá, je povinností zaměstnavatele inventarizaci provést. Nepožádá-li zaměstnanec o provedení inventarizace, vystavuje se nebezpečí, že i po dobu své úplné nebo dočasné „neúčasti“ v kolektivu společně odpovědných se bude podílet na náhradě, která zde byla zjištěna inventarizací:
- v době před jeho nástupem na pracoviště,
 - v době jeho nepřítomnosti na pracovišti,
 - v době po skončení jeho pracovní činnosti na pracovišti.

Rozsah a způsob náhrady škody po uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty



Ztráta svěřených věcí

Jednou ze základních povinností zaměstnavatele je vytvářet zaměstnanci podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů, a to zejména formou poskytnutí prostředků k tomu určených. Na druhé straně stojí povinnost zaměstnance používat tyto svěřené hodnoty k vykonávání svěřených prací, řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Zákoník práce proto stanoví, že zaměstnanec je povinen nahradit škodu způsobenou ztrátou nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.

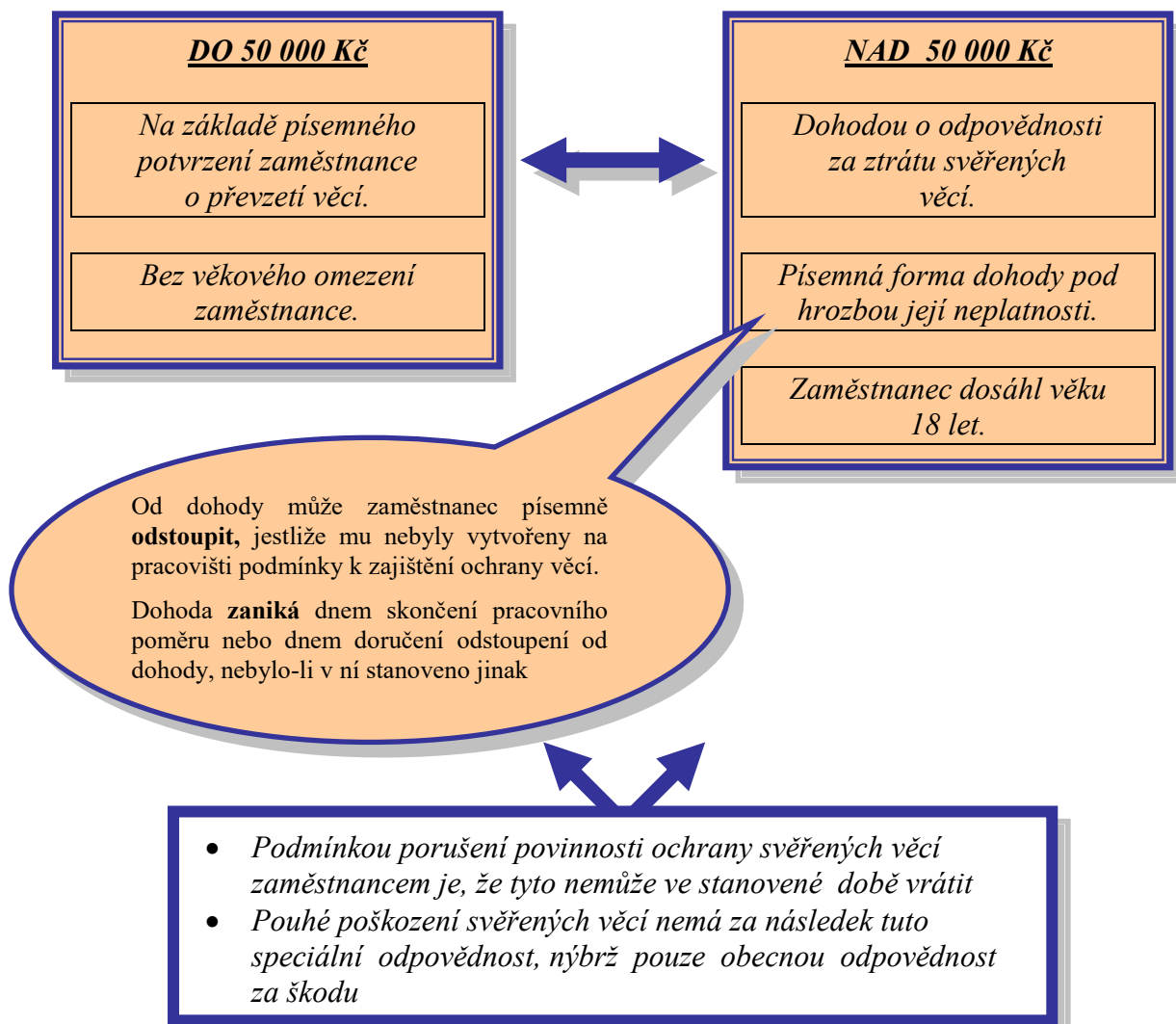
Zákon upravuje samostatný režim ztráty či poškození pro:

- hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, u kterých se uzavírá dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty (schodek),
- předměty svěřené zaměstnanci k plnění pracovních úkolů.

V případě věcí svěřených zaměstnanci k plnění pracovních úkolů hovoříme o uváděné povinnosti uhradit škodu způsobenou ztrátou. Je tedy zřejmé, že se tato povinnost týká věcí, které lze ztratit. Za takové věci se považují přenosná zařízení jakými jsou např. notebook, mobilní telefon či nosiče dat. Naopak za svěřené věci nelze považovat např. pracovní stůl, police nebo počítač či jiné zařízení umístěné v kanceláři, kterým reálně ztráta nehrozí.

Jedná se opět o *speciální* odpovědnost zaměstnance. Vzniká převzetím *nástrojů, ochranných pracovních prostředků či jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil k plnění pracovních úkolů.*

ZP rozlišuje dva možné postupy zaměstnavatele pro předání a převzetí svěřených věcí. Kritériem je jejich cena, k jejímuž zvyšování je zmocněna vláda.



- Zaměstnanec odpovídá za ztrátu svěřených věcí **v plné výši**.
- Zavinění je u této odpovědnosti posuzováno totožně jako u odpovědnosti za schodek, to znamená, že se **předpokládá ze zákona vyvratitelnou právní domněnkou**. Zaměstnavatel tak nemusí dokazovat zaviněné ztráty, jelikož toto zavinění se u zaměstnance předpokládá.
- Zaměstnanec nahradit ztrátu svěřených věcí může zcela nebo zčásti zprostit, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti **bez jeho zavinění** (tj. náhodou, úmyslem jiné osoby). Příkladem vyvinění se je např. krádež notebooku ze zaparkovaného a řádně uzamčeného vozidla, pokud zaměstnanec prokáže, že vozidlo zabezpečil.
- Byla-li způsobilost zaměstnance k právním úkonům omezena, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.
- Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, může od ní **odstoupit**, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě. Odstoupení od dohody o odpovědnosti podle věty první musí mít **písemnou formu**.
- Závazek z dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí **zaniká** dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.
- Z výkladu předmětných ustanovení zákoníku práce lze dovodit, že hodnota svěřených věcí se sčítá. Proto je nutné, aby **zaměstnavatel sčítal** např. hodnotu notebooku (vč. SW a hodnoty dat), mobilního telefonu, externích datových nosičů (vč. hodnoty dat) atd. Pokud tento součet překročí hranici 50.000,-Kč vzniká zaměstnavateli povinnost uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

Je věcí zaměstnavatelů pojistit se písemným potvrzením či dohodou proti ztrátě svěřených věcí způsobené zaviněním zaměstnance. **Pokud by však zaměstnanec odmítl písemné potvrzení či dohodu podepsat, dopustí se dle mého názoru porušení svých pracovních povinností, na což může být písemně upozorněn s možností výpovědi.** Platí totiž, že zaměstnavatel má povinnost tuto dohodu podepsat a zaměstnanec mu v tomto nemůže svévolně a bezdůvodně bránit.

Obecné zásady odpovědnosti zaměstnance za škodu

Duševní porucha

V případě, že zaměstnanec je stížen duševní poruchou, je povinen nahradit škodu pouze v rozsahu, ve kterém je schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Přivodil-li by se ale zaměstnanec do takového stavu vlastní vinou, je povinen nahradit škodu v tomto stavu způsobenou.

Škodu je povinen nahradit i zaměstnanec, který ji způsobil **úmyslným jednáním proti dobrým mravům**.

Stanovení výše náhrady škody

Výši náhrady škody stanovuje zaměstnavatel a způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který má postavení statutárního orgánu či jeho zástupce, určí výši škody ten, kdo jej na pracovní místo ustanovil.

Zaměstnavatel je povinen:

- a) výši požadované náhrady škody se zaměstnancem projednat a
- b) písemně oznámit výši náhrady škody, **zpravidla nejpozději do 1 měsíce od zjištění** škody zaměstnanci, který ji způsobil.

V případě, že zaměstnanec nezpochybňuje svou odpovědnost za vznik škody (uznal škodu), může se zaměstnavatelem uzavřít dohodu o způsobu náhrady škody. Taková dohoda musí být uzavřena písemně, jinak by byla neplatná a její součástí musí být vyčíslení výše škody. Na základě dohody může zaměstnavatel škodu srážet zaměstnanci ze mzdy / platu pouze za podmínky, že s tím v dohodě zaměstnanec vyslovně souhlasí.

Pouze přesahuje-li náhrada škody 1 000 Kč, je povinností zaměstnavatele projednat s odborovou organizací:

- výši požadované náhrady škody,
- obsah dohody o způsobu její úhrady.

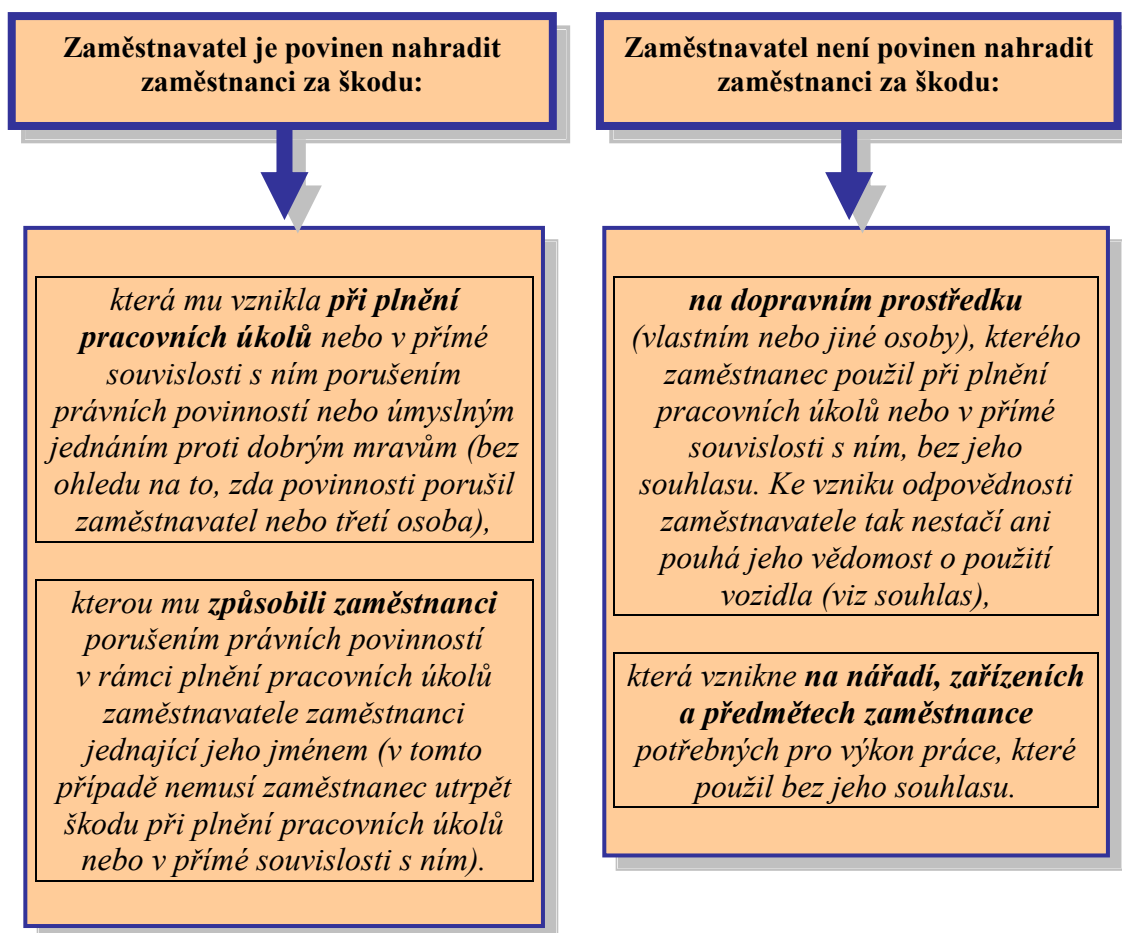
Z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit.

XXVII.5 POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY

Oproti povinnosti zaměstnance má zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích vždy odpovědnost objektivní, tj. *bez ohledu na zavinění*.

Obecná povinnost nahradit škodu

Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu je postavena na *stejně zásadě* jako obecná povinnost zaměstnance. Touto zásadou je, že se uplatňuje v případech, *kde nelze použít žádnou z úprav speciálních*.



Zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci **skutečnou škodu** a byla-li škoda způsobena úmyslně, může zaměstnanec požadovat též náhradu **jiné škody**.

Odvrácení škody

Zde je upravena povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci věcnou škodu, pokud škodu utrpěl jeho zaměstnanec při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví. Obdobně by vznikl nárok na náhradu škody i v případě, že by zaměstnanec odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel.

Jde o druh zvláštní náhrady škody, ze které vyplývá pro zaměstnavatele povinnost hradit:

- *skutečnou škodu, kterou zaměstnanec při odvrácení škody utrpěl,*
- *účelně vynaložené náklady, které zaměstnanci v souvislosti s odvrácením škody hrozící zaměstnavateli vznikly.*

Podmínkou vzniku odpovědnosti je, že zaměstnanec:

- *nebezpečí sám úmyslně nevyvolal,*
- *si počínal způsobem přiměřeným okolnostem.*

Odložené věci

Nezbytným předpokladem této zvláštní povinnosti zaměstnavatele je, že se jedná o věci, které se **obvykle** nosí do práce a zaměstnanec tyto věci odložil:

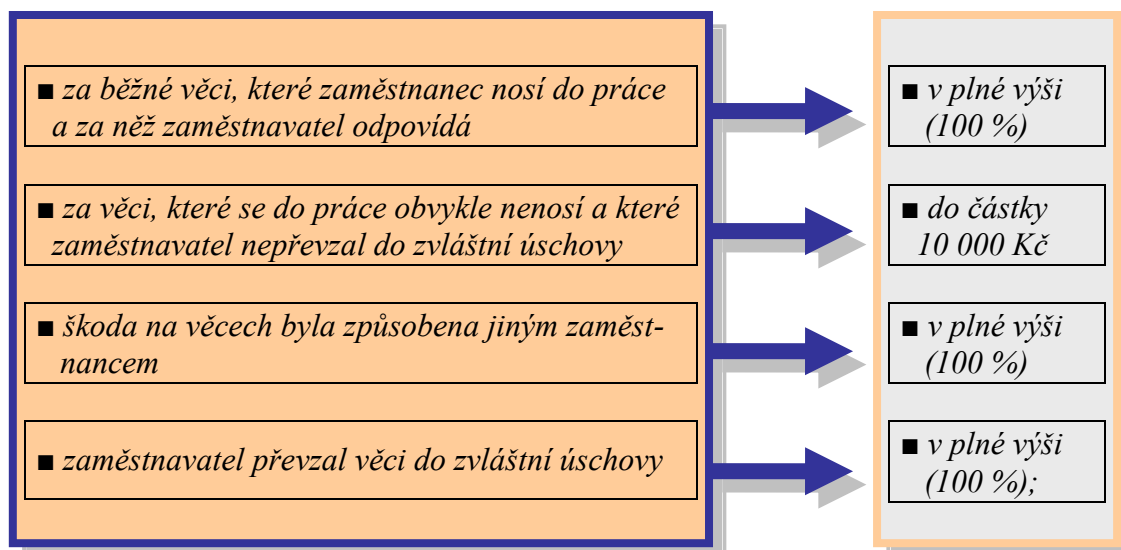
- při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle odkládají.

Příklady:

Odpovědnost za škodu nevznikne, odložil-li zaměstnanec věci u zaměstnavatele, když si přišel v době čerpání dovolené ve výplatní den pro mzdu.

Za škodu na věcech, které zaměstnanec ponechal v zaměstnání po skončení pracovní doby, by zaměstnavatel odpovídal jen v případě, kdy nutnost jejich ponechání v zaměstnání byla způsobena plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jinak jen za předpokladu, že ke škodě došlo porušením právních povinností.

Rozsah náhrady škody na věcech hrazené zaměstnavatelem:



Věci obvykle nošené a obvykle nenošené

Zákoník práce rozlišuje z hlediska rozsahu odškodnění odpovědnost za věci, které zaměstnanci:

- a) *do zaměstnání obvykle nosí, jejichž hodnotu nijak nelimituje,*

Obvykle nošenými věcmi proto samozřejmě jsou svršky (oděvy, obuv), jednak které zaměstnanci odkládají před zahájením práce a jednak při práci používaný oděv nebo obuv, jež si zaměstnanec ponechává po skončení práce u zaměstnavatele - rozumějme tím oděv nebo obuv, které explicitně nejsou pracovním oděvem nebo obuví poskytovanou jako osobní ochranný pracovní prostředek zaměstnanci zaměstnavatelem; řekněme tedy kupř. teplý svetr, který si zaměstnanec mrazíren obléká pod svrchní pracovní oděv při práci i v teplém letním počasí, a proto si jej neodnáší po skončení pracovní směny z pracoviště. Obvykle nošenými věcmi jsou dále hodinky, mobilní telefony, tašky, kabelky, běžné osobní předměty, včetně např. prstenů nebo náušnic;

b) *do práce nenosí, jejichž hodnota je limitována.*

Do práce se zpravidla nenosí třeba klenoty (šperky) mimořádné ceny nebo ojedinělé umělecké hodnoty, určené k užití výjimečně při zvláštních (společenských) příležitostech (událostech). Rozhodovat bude v konkrétních případech i místo a charakter pracoviště, zařazení zaměstnance, ale též třeba roční období.

Při posuzování, zda jde o věc, kterou pracovník do zaměstnání obvykle nosí, anebo nikoliv, se bude přihlížet k tomu, zda jde o věc, která je obvyklá u většiny ostatních zaměstnanců. Rozhodující je přitom určitý druh věci, nikoliv její hodnota.

Větší peněžní částky je třeba posuzovat zásadně jako věc, kterou zaměstnanci obvykle do zaměstnání nenosí. Ovšem v den, na který připadá výplatní termín, jestliže je výplata celé nebo části mzdy prováděna v hotovosti v pokladně zaměstnavatele, je nutno hledět na větší částku peněz, až do výše celé (nebo příslušné části) čisté mzdy zaměstnance, jako na částku obvyklou; v jiné dny již jako na částku neobvyklou.

Oproti všem ostatním druhům odpovědnosti za škodu, kde platí promlčecí lhůty pro uplatnění práva, v tomto případě je právo poškozeného zaměstnance omezeno prekluzivní lhůtou, když právo na úhradu se promlčí, pokud zaměstnanec zaměstnavatele neuvědomí o škodě na odložených věcech zaměstnavatele **bez zbytečného odkladu**, nejpozději však **do 15 dnů** ode dne, kdy se o škodě dověděl.

Uvedená lhůta byla technickou novelou rozšířena i na věci, které se do práce obvykle nenosí a za kterou ale zaměstnavatel odpovídá (§ 268 odst. 3). Novelou ZP¹⁸ v roce 2015 pak byla dále tato lhůta modifikována tak, že se změnila ze lhůty prekluzivní na lhůtu promlčecí, když podle důvodové zprávy k novele není důvod pro přísnější úpravu než stanoví občanský zákoník.

Obecné zásady povinnosti zaměstnavatele uhradit škodu zaměstnanci

Pro všechny uvedené případy povinnosti zaměstnavatele uhradit škodu platí:

- zaměstnavatel uhradí škodu v penězích, neodčinil-li ji uvedením do předešlého stavu,
- škoda se poměrně rozdělí, pokud ji zčásti zavinil také zaměstnanec,
- zaměstnanci uhrazenou škodu může zaměstnavatel následně vymáhat po tom, kdo ji způsobil, a to podle občanského zákoníku.

Vzhledem k objektivnímu charakteru odpovědnosti zaměstnavatele za škodu se ke vzniku jeho odpovědnosti vyžaduje:

- *vznik škody na straně zaměstnance,*
- *porušení právních povinností (postačí však i úmyslné jednání proti pravidlům slušnosti a občanského soužití),*
- *příčinná souvislost mezi škodou a porušením právních povinností (kauzální nexus).*

¹⁸ Zákon č. 205/2015 Sb.

XXVIII. PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ (§ 269 - § 275)

XXVIII.1 PRACOVNÍ ÚRAZ

Povinnost náhrady za škodu způsobenou pracovním úrazem vzniká za stejných podmínek jako u dříve uvedených povinnosti zaměstnavatele k náhradě za škodu způsobenou zaměstnanci. Zaměstnavatel je tak povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Z předchozí kapitoly o obecné povinnosti náhrady škody víme, že

a) *plněním pracovních úkolů rozumíme:*

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu,
- jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele,
- činnost, která je předmětem pracovní cesty,
- činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace nebo rady zaměstnanců, zástupce pro BOZP či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců,
- činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní není zapotřebí zvláštní oprávnění nebo není vykonávána proti výslovné vůli zaměstnavatele,
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

b) *v přímé souvislosti s plněním pracovněprávních úkolů jsou úkony:*

- potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení,
- obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele,
- vyšetření v objektu zaměstnavatele na příkaz zaměstnavatele nebo v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci i cesta k nim a zpět,
- školení zaměstnanců organizovaná zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné kvalifikace.

Pozitivní vymezení

Pracovním úrazem je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k němu nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů **při** plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s nimi.

Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl **pro** plnění pracovních úkolů.

Z definičního vymezení vyplývá, že pracovním úrazem nebude toliko tělesné zranění, jehož příčinou je nenadále vnější násilí. Jde o jakékoliv porušení zdraví tělesného nebo duševního charakteru, k němuž dojde nezávisle na vůli poškozeného za podmínky, že bylo způsobeno krátkodobými zevními vlivy. Nemusí se vždy jednat o ty nejčastější, tj. mechanické vlivy, ale v menší míře i o vlivy psychické. Může jít také o působení chemických (náhle otravy) nebo jiných látek, s nimiž zaměstnanec přichází do styku (světlo, teplo, plyny, jedy). Zevní působení musí zpravidla vyvolávat potíže, které nedovolují postiženému pokračovat v obvyklé práci nebo to sice umožňují, ale pouze s podstatnějším omezením.

Za pracovní úraz odpovídá zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru, i když k úrazu došlo mimo prostory zaměstnavatele při výkonu práce nebo v souvislosti s výkonem práce.

Pracovním úrazem může být úžeh či úpal, jakož i infarkt nebo mozková mrtvice. Vždy však bude rozhodné vyjádření lékaře, který musí potvrdit, že důvodem úrazu bylo nadměrné psychické nebo fyzické zatížení, na které poškozený zaměstnanec není zvyklý. Infarkt nebo mozková mrtvice nebude pracovním úrazem, pokud bude důvodem rozčílení zaměstnance způsobené oznámením zaměstnavatele o rozvázání pracovního poměru.

Jak je v definičním vymezení uvedeno, považuje se za pracovní úraz také úraz, který zaměstnanec utrpěl **pro plnění pracovních úkolů**. V takové situaci pak může chybět podmínka, že k úrazu musí dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním. K takovému úrazu nemusí dojít ani v prostorách pracoviště nebo na pracovní cestě. Pro osvětlení následující příklad.

Příklad:

Kontrolou prováděnou vrátným při skončení směny bylo zjištěno, že zaměstnanec vynáší z pracoviště náhradní díly k výrobkům, které byly na pracovišti vyráběny. O kontrole byl proveden zápis. Pracovní doba vrátného, který kontrolu provedl, končila ve večerních hodinách a cestou z práce byl napaden, přičemž mu byla způsobena újma na zdraví s následnou pracovní neschopností v délce 12 dnů. Vrátný poznal v útočnickovi kontrolovaného zaměstnance a tuto skutečnost uvedl policejnímu orgánu, který prováděl ve věci vyšetřování. Kontrolovaný zaměstnanec do protokolu uvedl, že příčinou napadení vrátného byla jim provedená kontrola, v jejímž důsledku mu hrozí výpověď z pracovního poměru.

*Přestože se jednalo o cestu ze zaměstnání, na kterou se odpovědnost za pracovní úraz nevztahuje, byl příčinný děj posouzen jako pracovní úraz, a to **pro plnění pracovních úkolů** podle § 380 odst. 2 ZP. Příčinou ublížení na zdraví – pracovního úrazu zde prokazatelně bylo jednání vrátného při předchozím plnění pracovních úkolů. Tuto skutečnost musí vždy prokázat poškozený, což v předmětném případě nebyl problém vzhledem k zaprotokolované výpovědi útočníka. Bylo-li by prokázáno, že důvodem napadení byla např. citová náklonnost vrátného k manželce dříve kontrolovaného zaměstnance, nemohlo by se jednat o pracovní úraz pro absenci příčinné souvislosti kontroly a napadení.*

Negativní vymezení

Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Podle § 271k ZP se cestou do zaměstnání a zpět rozumí cesta:

- z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo
- na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět.

U zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví je to také cesta na určené shromaždiště a zpět.

Jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení se naopak posuzuje cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem

pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště a zpět. Zde se jedná o úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

XXVIII.2 NEMOC Z POVOLÁNÍ

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, *jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.*

Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.

Bylo-li takových zaměstnavatelů více, má zaměstnavatel, který škodu uhradil, právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž vznikla nemoc z povolání, a to v rozsahu odpovídající době, po kterou u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek zaměstnanec pracoval.

Zákoník práce sám ve svých ustanoveních nevymezuje jednotlivé nemoci z povolání. To ponechává zvláštním právním předpisům.

Příklad:

Pokud se horník rozhodne pracovat jako zaměstnanec ochranky hypermarketu, a až tady se mu projeví nemoc periferních nervů horních končetin způsobená vibrací, nemůže žádat o náhradu škody majitele hypermarketu. Odškodné si vyžádá u předchozího zaměstnavatele, důlní společnosti.

XXVIII.3 OBJEKTIVNÍ ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE

Předpokladem vzniku povinnosti zaměstnavatele úhrady za škodu vzniklou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je

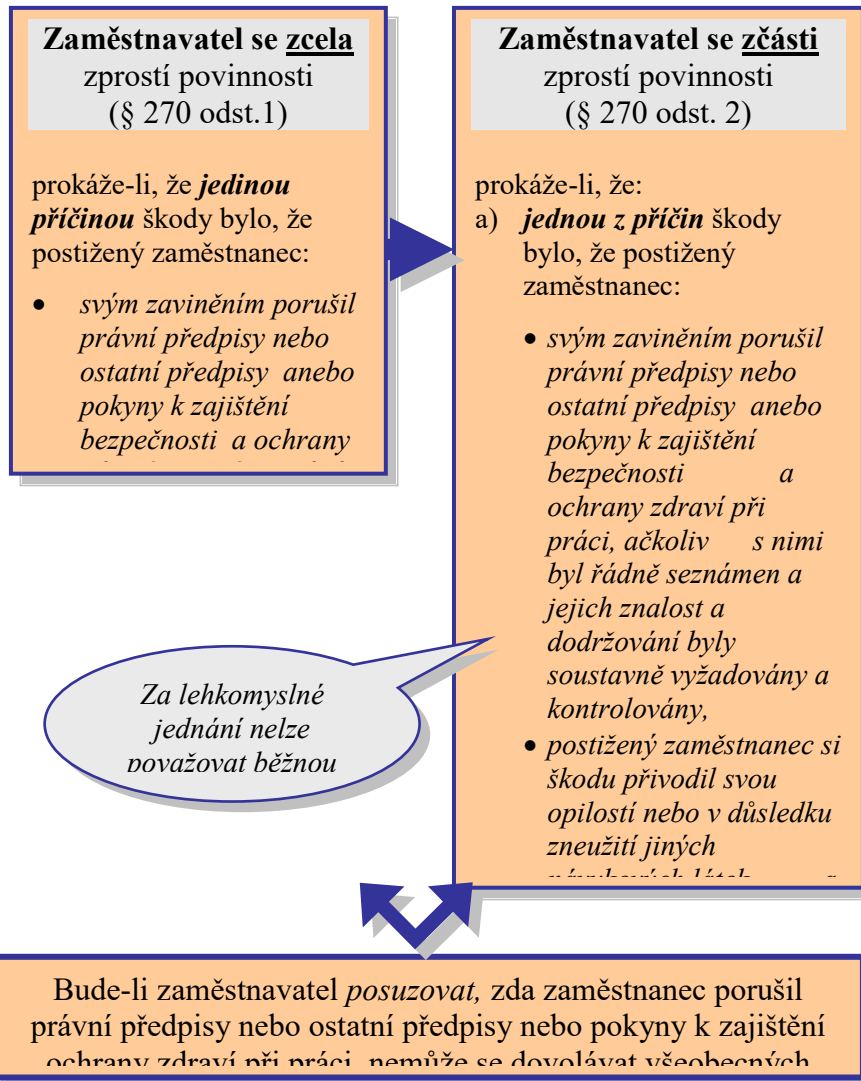
- škoda vzniklá při nebo pro plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním,
- škoda na straně zaměstnance, popřípadě jeho pozůstalých,
- objektivní skutečnost (událost),
- příčinná souvislost mezi objektivní skutečností (událostí) a škodou.

Příklad:

O příčinnou souvislost by se nejednalo např. v situaci, kdy si zaměstnanec při výkonu práce „odskočil“ pro nákup věcí pro svou potřebu mimo pracoviště a při nákupu došlo k úrazu. V takovém případě by se nejednalo o pracovní úraz.

U odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání se nevyžaduje zavinění zaměstnavatele ani protiprávní úkon, vždy se však vyžaduje existence objektivní skutečnosti. Odpovědnost zaměstnavatele zde vzniká i v případě, že zaměstnavatel *dodržel všechny své povinnosti vyplývající z právních a jiných předpisů na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.* Je tomu tak proto, že nese odpovědnost za protiprávní stav, k jehož vzniku se nevyžaduje, aby škoda byla vyvolána porušením povinností. Jde o tzv. **objektivní odpovědnost**, při které zaměstnavatel odpovídá za škodnou událost a její následek. Proto se také označuje jako odpovědnost za následek.

Zákon však vymezuje liberační důvody, kdy se zaměstnavatel může **zcela nebo zčásti zprostit odpovědnosti**. ZP takto stanoví, že zaměstnavatel je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezprostí.



Zaměstnavatel se ovšem **nezproští** povinnosti ani zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpí *pracovní úraz* při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud tento stav zaměstnanec *úmyslně nevyvolal*.

XXVIII.4 NÁHRADY PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH NEBO NEMOCECH Z POVOLÁNÍ

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz (dále úraz) nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání (dále nemoc) poskytnout v rozsahu, v jakém odpovídá za škodu zaměstnanci, náhrady (druhy náhrad) za

- ztrátu na výdělku,
- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- ...

Výši a způsob náhrady škody projedná zaměstnavatel bezodkladně po jejím vzniku, jak se zaměstnancem, tak s odborovou organizací, působí-li u zaměstnavatele.

Náhrada za ztrátu na výdělku

Je poskytována:

- a) **po dobu pracovní neschopnosti** jako rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody a plnou výší náhrady mzdy nebo platu a plnou výší nemocenského,

průměrný výdělek před vznikem škody

- plná výše náhrady mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti (§ 192 ZP) nebo odměny z dohody (§ 194)

- plná výše nemocenského pojištění

= náhrada

- přísluší zaměstnanci i při další pracovní neschopnosti z důvodu téhož úrazu/nemoci, průměrným výdělkem je pak průměrný výdělek před vznikem této další škody,
- příslušela-li zaměstnanci před vznikem takové další škody náhrada po skončení pracovní neschopnosti (viz dále), náhrada se poskytne do výše částky, která by mu příslušela jako náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl neschopen práce;

- b) **po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání plné nebo částečné invalidity** v takové výši, aby společně s výdělkem zaměstnance po pracovním úrazu nebo při zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního nebo částečného invalidního důchodu se rovnala jeho průměrnému výdělku před vznikem škody,

průměrný výdělek před vznikem škody

- výdělek dosahovaný po úrazu(nemoci z povolání) + invalidní důchod z téhož důvodu

= náhrada

- nepřihlíží se přitom:

- ke zvýšení invalidního důchodu pro bezmocnost,
 - k jeho snížení podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani
 - k výdělků poškozeného zaměstnance dosaženého jeho zvýšeným pracovním úsilím
- náhrada přísluší zaměstnanci i při pracovní neschopnosti **z jiného důvodu** než je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání; za výdělek po pracovním úrazu nebo zjištění nemoci z povolání se stanoví výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského,
 - náhrada přísluší i zaměstnanci, který je veden v **evidenci uchazečů o zaměstnání**.

Za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se pak považuje výdělek ve výši minimální mzdy (§ 111).

minimální mzda
- podpora v nezaměstnanosti
= náhrada

Jinak je tomu, pokud zaměstnanec pobíral před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Pak mu přísluší tato náhrada, a to ve výši, jak mu na ní vzniklo právo za trvání pracovního poměru,

- v případě, že by zaměstnanec dosahoval nižšího výdělků než ostatní zaměstnanci vykonávající **stejnou práci nebo práci stejného druhu u téhož zaměstnavatele ze své viny**, bude se považovat za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci,
- **odmítne-li zaměstnanec bez závažných důvodů nastoupit práci**, která mu byla zajištěna zaměstnavatelem, přísluší mu tato náhrada pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělků před vznikem škody a průměrným výdělků, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Nebude mu uhrazena škoda do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat.

Tato náhrada přísluší zaměstnanci **nejdéle**

- do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovrší 65 let věku nebo
- do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Tato náhrada představuje **jednorázové odškodnění za**

▣ **bolest**, kterou se rozumí tělesné a duševní strádání způsobené

- poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, a
- léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

▣ **ztížení společenského uplatnění** se rozumí trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví (dále jen "trvalé poškození zdraví") pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho trvalých následků a psychosociálních dopadů, které omezují nebo mění společenské uplatnění poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb

Současně s novelou zákoníku práce č. 205/2015 Sb., která nabyla účinnosti 1. října 2015 a mimo jiné zrušila zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, nabylo účinnosti i **nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání**¹⁹.

Podle citovaného nařízení vlády se bolest a ztížení společenského uplatnění hodnotí v bodech, přičemž bodové ohodnocení bolesti se uvede v lékařském posudku o ohodnocení bolesti a bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění se uvede v lékařském posudku o ohodnocení ztížení společenského uplatnění.

Hodnota **1 bodu činí v současné době 250 Kč** a náhrada se stanoví tak, že bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění se násobí hodnotou 1 bodu v korunách českých.

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Tato náhrada přísluší tomu, kdo je vynaložil. Za účelně vynaložené náklady spojené s léčením se považují:

poplatky za pobyt v nemocnici, poplatky za ošetření ve zdravotním zařízení, poplatky a doplatky za léky, zvýšené náklady na výživu při dietě, jízdné při cestách do zdravotních zařízení, náklady příbuzných spojené s cestou na návštěvu hospitalizovaného poškozeného, které jsou potřebné ke zlepšení jeho psychického stavu apod.

Náhrada za věcnou škodu

Jedná se zejména o některé náklady, které musel zaměstnanec v důsledku poškození zdraví vynaložit (např. odměna osobě, která mu pečuje o domácnost).

Příklad:

Na zaměstnance skladu spadla nezajištěná paleta. Pracovní úraz spočíval ve zlomení několika žeber a ruky. Současně došlo i k rozbití brýlí zaměstnance. Tato věc bude poškozenému uhrazena.

XXVIII.5 NÁHRADY PŘI ÚMRTÍ ZAMĚSTNANCE (§ 271g - § 271j)

Zemřel-li zaměstnanec **následkem** pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen **v rozsahu své odpovědnosti** poskytnout:

- **náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,**
- **náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,**
- **náhradu nákladů na výživu pozůstalých,**
- **jednorázové odškodnění pozůstalých,**
- **náhradu věcné škody**

Uvedená práva nejsou závislá na tom, zda postižený zaměstnanec před smrtí uplatnil ve stanovené lhůtě svá práva na náhradu

¹⁹Vyšlo 26. 10. 2015 pod č. 276/2015 Sb. s účinností v den jeho vyhlášení.

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Je poskytována osobě, která tyto náklady vynaložila (např. jízdné za zraněným do zdravotnického zařízení).

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Hradí se osobě, která je vynaložila (odečte se pohřebné, pokud bylo poskytnuto podle zákona o státní sociální podpoře). Mezi tyto náklady patří zejména:

- *náklady účtované pohřebním ústavům (též např. převozná při smrti na pracovní cestě),*
- *hřbitovní poplatky,*
- *cestovní výlohy osobám blízkým zemřelého, včetně 1/3 nákladů na jejich smuteční ošacení,*
- *náklady na zřízení pomníku nebo desky nejméně 20 000,- Kč (vláda může nařízením zvýšit tuto částku),*
- *výdaje na úpravu pomníku nebo desky.*

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Přísluší ve formě peněžitého důchodu měsíčně těm pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.

Náhrada nákladů, která přísluší pozůstalým, se vypočte z průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, a to je

- **50 %**, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat **jedné osobě**,
- **80 %**, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat **více osobám**.

Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží.

Náhrada na výživu všech pozůstalých nesmí v úhrnu překročit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

Jednorázové odškodnění pozůstalých

Toto odškodnění přísluší :

- ❖ pozůstalému manželovi, registrovanému partnerovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně **240 000 Kč**.
- ❖ rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši nejméně **240 000 Kč** (jednorázové odškodnění ve výši nejméně **240 000 Kč** přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič).

Vláda je zákonem zmocněna zvýšit svým nařízením výši jednorázového odškodnění, a to vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů

Náhrada věcné škody

Přísluší dědicům zemřelého zaměstnance.

Všichni zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň 1 zaměstnance jsou pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání pojištěni.

Zákonné pojištění se nevztahuje pouze na zaměstnavatele,
kteří mají postavení státního orgánu.

KOMPLETNÍ SYSTEMATIKA ZÁKONA Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE

Úvod		Úvod
ČÁST PRVNÍ	§ 1-29	VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ
HLAVA I	§ 1-5	PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ
HLAVA II	§ 6-12	ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ
Díl 1	§ 6	Zaměstnanec
Díl 2	§ 7-11	Zaměstnavatel
Díl 3	§ 12	Zastoupení
HLAVA III	§ 13-15	ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ
HLAVA IV	§ 16-17	ROVNÉ ZACHÁZENÍ, ZÁKAZ DISKRIMINACE A DŮSLEDKY PORUŠENÍ PRÁV A POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ
HLAVA V	§ 18-29	PRÁVNÍ ÚKONY
ČÁST DRUHÁ	§ 30-73	PRACOVNÍ POMĚR
HLAVA I	§ 30-32	POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU
HLAVA II	§ 33-39	PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU
HLAVA III	§ 40-47	ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU
HLAVA IV	§ 48-73	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU
Díl 1	§ 48	Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru
Díl 2	§ 49	Dohoda
Díl 3	§ 50-54	Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody
Díl 4	§ 55-56	Okamžité zrušení pracovního poměru
Díl 5	§ 57-61	Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru
Díl 6	§ 62-64	Hromadné propouštění
Díl 7	§ 65-66	Další případy skončení pracovního poměru
Díl 8	§ 67-68	Odstupné
Díl 9	§ 69-72	Neplatné rozvázání pracovního poměru
Díl 10	§ 73	Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa
ČÁST TŘETÍ	§ 74-77	DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR
ČÁST ČTVRTÁ	§ 78-100	PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU
HLAVA I	§ 78-80	OBEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DÉLKA PRACOVNÍ DOBY
HLAVA II	§ 81-87	ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY
Díl 1	§ 81	Základní ustanovení
Díl 2	§ 82-84a	Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a jiná úprava pracovní doby
Díl 3	§ 85	Pružné rozvržení pracovní doby

Díl 4	§ 86-87	Konto pracovní doby
HLAVA III	§ 88-89	PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA
HLAVA IV	§ 90-92	DOBA ODPOČINKU
Díl 1	§ 90-90a	Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami
Díl 2	§ 91	Dny pracovního klidu
Díl 3	§ 92	Nepřetržitý odpočinek v týdnu
HLAVA V	§ 93	PRÁCE PŘESČAS
HLAVA VI	§ 94	NOČNÍ PRÁCE
HLAVA VII	§ 95	PRACOVNÍ POHOTOVOST
HLAVA VIII	§ 96-99	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DOBĚ ODPOČINKU
HLAVA IX	§ 100	ZMOCŇOVACÍ USTANOVENÍ
ČÁST PÁTÁ	§ 101-108	BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI
HLAVA I	§ 101-102	PŘEDCHÁZENÍ OHROŽENÍ ŽIVOTA A ZDRAVÍ PŘI PRÁCI
HLAVA II	§ 103-106	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE, PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE
HLAVA III	§ 107-108	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ
ČÁST ŠESTÁ	§ 109-150	ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST A SRÁŽKY Z PŘÍJMŮ Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU
HLAVA I	§ 109-112	OBEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚNĚ Z DOHODY
HLAVA II	§ 113-121	MZDA
HLAVA III	§ 122-137	PLAT
HLAVA IV	§ 138	ODMĚNA Z DOHODY
HLAVA V	§ 139	MZDA NEBO PLAT PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE
HLAVA VI	§ 140	ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST
HLAVA VII	§ 141-144	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU, ODMĚNĚ Z DOHODY A ODMĚNĚ ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST
HLAVA VIII	§ 145-150	SRÁŽKY Z PŘÍJMU Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU
Díl 1	§ 145-146	Obecná ustanovení
Díl 2	§ 147-150	Pořadí srážek ze mzdy
ČÁST SEDMÁ	§ 151-190	NÁHRADA VÝDAJŮ POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCIV SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE
HLAVA I	§ 151-155	OBEČNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADÁCH POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE
HLAVA II	§ 156-172	POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ NENÍ UVEDEN V § 109 ODSŤ. 3
Díl 1	§ 156-164	Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště
Díl 2	§ 165	Náhrady při přeložení
Díl 3	§ 166-171	Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě
Díl 4	§ 172	Náhrady při výkonu práce v zahraničí
HLAVA III	§ 173-181	POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ JE UVEDEN V § 109 ODSŤ. 3

Díl 1	§ 173-174	Obecná ustanovení
Díl 2	§ 175-176	Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě
Díl 3	§ 177-178	Náhrada při přijetí a přeložení
Díl 4	§ 179-180	Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě
Díl 5	§ 181	Náhrady při výkonu práce v zahraničí
HLAVA IV	§ 182-189	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH
HLAVA V	§ 190	NÁHRADA ZA OPOTŘEBENÍ VLASTNÍHO NÁŘADÍ, ZAŘÍZENÍ PŘEDMĚTŮ POTŘEBNÝCH PRO VÝKON PRÁCE
ČÁST OSMÁ	§ 191-210	PŘEKÁŽKY V PRÁCI
HLAVA I	§ 191-205	PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE
Díl 1	§ 191-199	Důležité osobní překážky
Díl 2	§ 200-205	Překážky v práci z důvodu obecného zájmu
HLAVA II	§ 206	SPOLEČNÉ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE
HLAVA III	§ 207-210	PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE
ČÁST DEVÁTÁ	§ 211-223	DOVOLENÁ
HLAVA I	§ 211	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ
HLAVA II	§ 212-214	DOVOLENÁ ZA KALENDÁRNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST, VÝMĚRA DOVOLENÉ A DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY
Díl 1	§ 212-213	Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část
Díl 2	§ 214	Dovolená za odpracované dny
HLAVA III	§ 215	DODATKOVÁ DOVOLENÁ
HLAVA IV	§ 216-223	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ
Díl 1	§ 216	Obecné ustanovení
Díl 2	§ 217-219	Čerpání dovolené
Díl 3	§ 220	Hromadné čerpání dovolené
Díl 4	§ 221	Změna zaměstnání
Díl 5	§ 222	Náhrada za dovolenou
Díl 6	§ 223	Krácení dovolené
ČÁST DESÁTÁ	§ 224-247	PÉČE O ZAMĚSTNANCE
HLAVA I	§ 224-226	PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ
HLAVA II	§ 227-235	ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ
HLAVA III	§ 236	STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ
HLAVA IV	§ 237-247	ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ
Díl 1	§ 237	Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením
Díl 2	§ 238	Pracovní podmínky zaměstnankyň
Díl 3	§ 239-241	Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby
Díl 4	§ 242	Přestávky ke kojení
Díl 5	§ 243-247	Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

ČÁST JEDENÁCTÁ	§ 248-275	NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY
HLAVA I	§ 248-249	PREVENCE
HLAVA II	§ 250-264	POVINNOSTI ZAMĚŠTNANCE K NÁHRADĚ ŠKODY
Díl 1	§ 250	Obecná povinnost nahradit škodu
Díl 2	§ 251	Nesplnění povinnosti k odvrácení škody
Díl 3	§ 252-256	Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a ztráta svěřených <u>předmětů</u> a věci
Díl 4	§ 257-260	Rozsah a způsob náhrady škody
Díl 5	§ 261-264	Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance za škodu
HLAVA III	§ 265-271	POVINNOSTI ZAMĚŠTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY
Díl 1	§ 265	Obecná povinnost nahradit škodu
Díl 2	§ 266	Odvrácení škody
Díl 3	§ 267	Odložení věci
Díl 4	§ 268	Rozsah a způsob náhrady škody
Díl 5	§ 269-271	Pracovní úrazy a nemoci z povolání
HLAVA IV	§ 272-274	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ
ČÁST DVANÁCTÁ	§ 276-299	INFORMOVÁNÍ, PROJEDNÁNÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍM VZTAHU A OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE, RADA ZAMĚŠTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI
HLAVA I	§ 276-277	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ
HLAVA II	§ 278-280	INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ
HLAVA III	§ 281-285	RADA ZAMĚŠTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI
HLAVA IV	§ 286-287	PŮSOBNOST ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH V JEDNÁNÍ ZA ZAMĚŠTNANCE A INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ
HLAVA V	§ 288-299	PŘÍSTUP K NADNÁRODNÍM INFORMACÍM
ČÁST TŘINÁCTÁ	§ 300-363	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ
HLAVA I	§ 300	MNOŽSTVÍ PRÁCE A PRACOVNÍ TEMPO
HLAVA II	§ 301-304	ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚŠTNANCŮ A VEDOUCÍCH ZAMĚŠTNANCŮ VYPLÝVAJÍCÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU NEBO DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR, ZVLÁŠTNÍ POVINNOSTI NĚKTERÝCH ZAMĚŠTNANCŮ A VÝKON JINÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI
HLAVA III	§ 305-306	VNITŘNÍ PŘEDPIS
HLAVA IV	§ 307	MZDOVÁ, PLATOVÁ A OSTATNÍ PRÁVA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH
HLAVA V	§ 308-309	AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ
HLAVA VI	§ 310-311	KONKURENČNÍ DOLOŽKA
HLAVA VII	§ 312-315	OSOBNÍ SPIS, POTVRZENÍ O ZAMĚŠTNÁNÍ A PRACOVNÍ POSUDEK
HLAVA VIII	§ 316	OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚŠTNAVATELE A OCHRANA OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚŠTNANCE
HLAVA IX	§ 317-319	ZVLÁŠTNÍ POVAHA PRÁCE NĚKTERÝCH ZAMĚŠTNANCŮ,

		VYLOUČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU A VYSLÁNÍK VÝKONU PRÁCE NA ÚZEMÍ JINÉHO ČLENSKÉHO STÁTU EVROPSKÉ UNIE
HLAVA X	§ 320-323	OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ, ORGANIZACÍ ZAMĚSTNAVATELŮ A KONTROLA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH
HLAVA XI	§ 324	BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ
HLAVA XII	§ 325-328	ZÁVAZKY V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH A SMRT ZAMĚSTNANCE
HLAVA XIII	§ 329-333	PROMLČENÍ A ZÁNİK PRÁVA
HLAVA XIV	§ 334-337	DORUČOVÁNÍ
HLAVA XV	§ 338-345	PŘECHOD PRÁVA POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A ZÁNİK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ, JE-LI ZAMĚSTNAVATELEM FYZICKÁ OSOBA, A PŘECHOD VÝKONU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ
Díl 1	§ 338-342	Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práva povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba
Díl 2	§ 343-345	Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů
HLAVA XVI	§ 346	ZVLÁŠTNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCŮS PRAVIDELNÝM PRACOVÍŠTĚM V ZAHRANIČÍ
HLAVA XVII	§ 347-350	VÝKLAD NĚKTERÝCH POJMŮ
HLAVA XVIII	§ 351-362	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK
Díl 1	§ 351-353	Obecná ustanovení
Díl 2	§ 354	Rozhodné období
Díl 3	§ 355	Pravděpodobný výdělek
Díl 4	§ 356	Formy průměrného výdělku
Díl 5	§ 357-362	Společná ustanovení o průměrném výdělku
HLAVA XIX	§ 363	USTANOVENÍ, KTERÝMI SE ZAPRACOVÁVAJÍ PŘEDPISY EVROPSKÉ UNIE
ČÁST ČTRNÁCTÁ	§ 364-396	PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ
HLAVA I	§ 364-394	PŘECHODNÁ USTANOVENÍ
Díl 1	§ 365-393	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání
Díl 2	§ 393a	Použití ustanovení o náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) a některých dalších ustanovení
Díl 3	§ 394	Použití prováděcích právních předpisů
HLAVA II	§ 395-396	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Název: **Error! Use the Home tab to apply Název knihy to the text that you want to appear here.**

Autor: **JUDr. Jaromír Richter**

Vydavatel: Slezská univerzita v Opavě
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné

Určeno: studentům SU OPF Karviná

Počet stran: 218

Vydání: on-line

ISBN: **978-80-7510-278-22**

Tato publikace neprošla jazykovou úpravou.