



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**

**OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ**

PRACOVNÍ PRÁVO

Distanční studijní text

Jaromír RICHTER

Karviná 2021

- Obor:** Veřejná ekonomika a správa,
Sociální management
- Klíčová slova:** Práce, závislá práce, zákoník práce, zaměstnanec, zaměstnavatel, odborová organizace, rada zaměstnanců, kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouva, pracovní poměr, jmenování, dohody o pracích mimo pracovní poměr, agenturní zaměstnávání.
- 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 zpochybnění 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 nabytí 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.“. Pět dílčích novel se zákoník dočkal v letech 2014 – 2015. Do poloviny roku 2020 zákonodárci stihli dvě novely a od 1.7.2020 nabytí účinnosti významná, tzv. „koncepční novela“ č. 285/2020 Sb. Tato studijní opora vychází z výše uvedených novelizací.

Cílem předkládané distanční opory je poskytnout návod a pomocný prostředek k osvojení současné právní úpravy základních institutů pracovního práva a jejich případného použití v praxi. Z toho vyplývá, že se rozhodně nejedná o „pouhý“ výklad zákona. Opora je sestavena ze souboru schémat, dílčích výkladů, vzorů, kterými jsou v souvislostech přibližovány a rozborovány ty instituty pracovního práva, které bývají nejčastěji aplikovány v reálné praxi.

Autor: **JUDr. Jaromír RICHTER**

Obsah

ÚVODEM.....	6
RYCHLÝ NÁHLED STUDIJNÍ OPORY.....	8
1 ÚVOD DO PRACOVNÍHO PRÁVA	9
1.1 POJEM PRACOVNÍHO PRÁVA	9
1.2 FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA	11
1.3 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	12
1.4 DRUHY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	15
1.5 PRACOVNÍ POMĚR A SLUŽEBNÍ POMĚR VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ.....	17
1.6 PŘEDPOKLADY VZNIKU PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	18
2 PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA	21
2.1 VNITROSTÁTNÍ HISTORICKÉ MILNÍKY PRAMENŮ	21
2.2 FORMY PRAMENŮ	25
2.3 MEZINÁRODNÍ A VNITROSTÁTNÍ PRAMENY	25
2.4 DALŠÍ VÝZNAMNÉ VNITROSTÁTNÍ PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA 33	
3 PRACOVNĚPRÁVNÍ SKUTEČNOSTI.....	43
3.1 PRÁVNÍ JEDNÁNÍ	45
3.2 NÁLEŽITOSTI A DRUHY PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ	46
3.3 FORMA PRÁVNÍHOI JEDNÁNÍ.....	48
3.4 PRÁVNÍ UDÁLOSTI	50
3.5 ČAS A LHŮTY JAKO PRÁVNÍ UDÁLOSTI V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH.....	51
3.6 PRÁVNÍ DOMNĚNKY A FIKCE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH 58	
4 ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	60
4.1 ZAMĚSTNANEC.....	61
4.2 ZAMĚSTNAVATEL	63
4.3 ODBOROVÉ ORGANIZACE A DALŠÍ SUBJEKTY JEDNAJÍCÍ ZA ZAMĚSTNANCE.....	64
4.4 ČESKÁ REPUBLIKA	67
5 PŘEDMĚT ÚPRAVY ZÁKONÍKU PRÁCE A ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	69

5.1	ZÁVISLÁ PRÁCE.....	71
5.2	ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	73
5.3	PRACOVNÍ POMĚR, JEHO DRUHY A STADIA	74
5.4	POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU	76
5.5	VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU JMENOVÁNÍM.....	79
5.6	VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU PRACOVNÍ SMLOUVOU (§ 34).....	80
5.6.1	FORMA, VZNIK NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY	81
5.6.2	ALTERNATIVNÍ VZOR PRACOVNÍ SMLOUVY S VÝKLADEM.....	83
5.7	ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU.....	94
5.7.1	ZMĚNA SUBJEKTŮ PRACOVNÍHO POMĚRU	94
5.7.2	ZMĚNA OBSAHU PRACOVNÍHO POMĚRU	96
5.8	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	101
5.8.1	OBECNÁ USTANOVENÍ O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	101
5.8.2	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU (§ 65)..	104
5.8.3	DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU (§ 49.....	105
5.8.4	ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ (§ 66)	107
5.9	ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ (§ 50 - § 54)	107
5.10	OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU (§ 55 - § 56).....	121
5.11	HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ.....	124
5.12	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	126
5.13	DOHODY O PRACÍCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	132
6	DALŠÍ ZVLÁŠTNÍ ZPŮSOBY ZAMĚSTNÁVÁNÍ	137
6.1	AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	138
6.2	SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO § 317a	141
6.3	PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY.....	143
7	PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU	146
7.1	OBECNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A JEJÍM ROZVRŽENÍ ...	147
7.2	ZÁKLADNÍ POJMY A NAVAZUJÍCÍ USTANOVENÍ.....	147
7.3	FORMY A DÉLKA TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY (§ 79, § 80).....	155
7.4	PŘESTÁVKY V PRÁCI.....	157
7.5	DNY PRACOVNÍHO KLIDU (§ 91).....	161
7.6	161
7.7	161

7.8.....	161
7.9.....	161
7.10.....	161
<i>Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek</i>	161
7.11 DOVOLENÁ.....	162
7.11.1 OBECNÁ USTANOVENÍ.....	162
7.11.2 DRUHY DOVOLENÉ.....	162
Příklad výpočtu poměrné části dovolené za kalendářní rok	164
7.11.3 DOBA ČERPÁNÍ DOVOLENÉ.....	166
7.11.4 NÁHRADY ZA DOVOLENOU (§ 222).....	168
7.11.5 KRÁCENÍ DOVOLENÉ.....	169
LITERATURA.....	171
SHRNUTÍ STUDIJNÍ OPORY.....	172

ÚVODEM

Cílem předkládané distanční opory je poskytnout návod a pomocný prostředek k osvojení současné právní úpravy základních institutů pracovního práva a jejich případného použití v praxi. Z toho vyplývá, že se rozhodně nejedná o „pouhý“ výklad zákona. Opora je sestaven ze souboru schémat, dílčích výkladů, vzorů, kterými jsou v souvislostech přibližovány a rozborovány ty instituty pracovního práva, které bývají nejčastěji aplikovány v reálné praxi.

RYCHLÝ NÁHLED STUDIJNÍ OPORY

Při vypracování tohoto průvodce byly a jsou zohledňovány a respektovány názory a požadavky účastníků mnoha dosud konaných seminářů a přednášek na studijní text. Východiskem bylo rovněž poznání mnohdy specifických studijních návyků a studijních postupů studentů Obchodně podnikatelské fakulty Slezské univerzity. Výsledkem je toto poměrně netradiční zpracování výkladu pracovního práva, které umožňuje orientovat se v jeho současně úpravě..

1 ÚVOD DO PRACOVNÍHO PRÁVA

RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY



První kapitola tradičně rozpracovává vstupní základní pojmy pracovního práva a jejich souvztažnost, zejména pak vymezuje obsah pojmu pracovněprávní vztah. Na základě této kapitoly je možno dovodit předmět pracovněprávních vztahů a tím i postavení pracovního práva mezi ostatními právními odvětvími.

CÍLE KAPITOLY



Prostudováním kapitoly je možno si osvojit obsahovou problematiku vstupních a základních pojmů pracovního práva, zejména pak :

- působnost pracovního práva,
 - funkce pracovního práva,
 - pracovněprávní vztahy,
 - druhy pracovněprávních vztahů.
-

KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY



Práce, právní vztahy, pracovněprávní vztahy, funkce, společenské funkce pracovní, ochranná funkce, výchovná funkce, organizační funkce, subjekt, předmět, obsah.

1.1 POJEM PRACOVNÍHO PRÁVA

Systém 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.

Právní odvětví

V případě pracovního práva pak považujeme za společný znak vztahů, které jsou jimi upravovány, „realizaci práva na práci“.



DEFINICE

Z uvedeného 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).



K ZAPAMATOVÁNÍ

PŮSOBNOST PRACOVNÍHO PRÁVA A ZÁKONÍKU PRÁCE

POZITIVNÍ VYMEZENÍ :

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

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 konstituovalo 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.

1.2 FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA

Specifické funkce pracovního práva jsou ty, které se v jiných právních odvětvích nevykylují vůbec, nebo se v pracovním právu projevují ve specifické podobě, výrazně odlišně 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.

Soubor směrů na společenské vztahy

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 organizační. 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.

**Řídicí
nebo
organizační
funkce**

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.

**Vliv na
chování**

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.

1.3 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY



DEFINICE

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
pracovně-
právních
vztahů*

- **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.



K ZAPAMATOVÁNÍ

Fyzická osoba může být v pracovněprávním vztahu v postavení:

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

Právnická osoba může vystupovat v pracovněprávním vztahu v postavení:

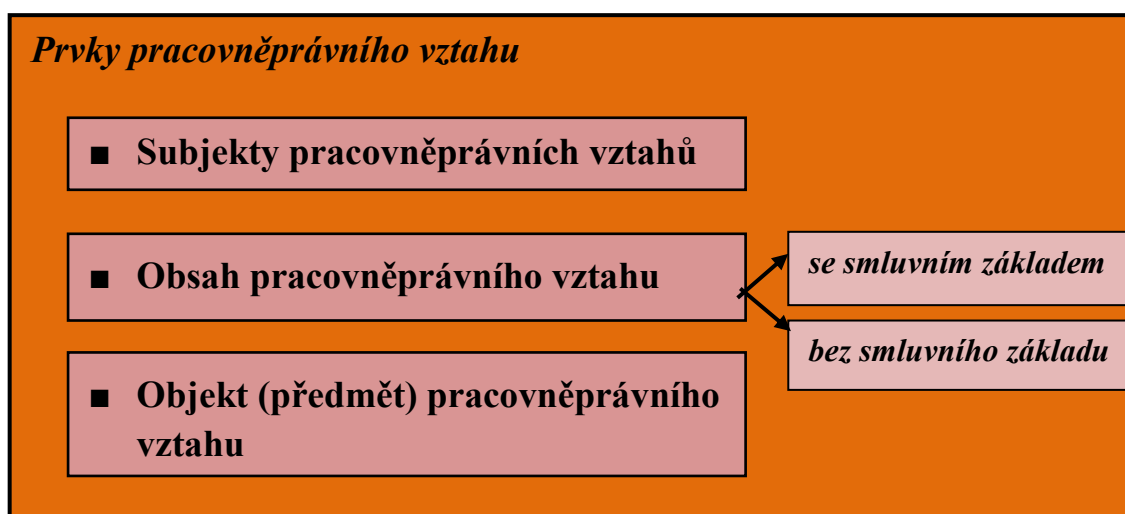
- *zaměstnavatele*
- *odborové organizace*
- *státu.*

- **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.



K ZAPAMATOVÁNÍ



1.4 DRUHY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

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

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.



K ZAPAMATOVÁNÍ

SOUČASNÉ ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ (SLUŽEBNĚPRÁVNÍ) VZTAHY

ZAMĚŠTNANCI – NESTÁTNÍ (PODNIKOVÁ) SFÉRA = ZÁKONÍK PRÁCE

ZAMĚŠTNANCI – STÁTNÍ SFÉRA (státní správa a samospráva)

❖ **zaměstnanci** zařazení do státních úřadů nebo orgánů obcí a krajů (služebních úřadů), kteří však nevykonávají státní správu, samosprávu, pedagogickou činnost apod., ale jsou pracovně činní jako servisní a obslužný personál; jejich pracovně právní postavení je upraveno pouze **zákoníkem práce** a výše uvedené zvláštní právní předpisy se na ně zpravidla nevztahují.

❖ **úředníci**, přičemž tyto je třeba podle místa výkonu služby členit na

■ **státní úředníky** zařazené do orgánu státní správy – služebních úřadů a vykonávajících tak státní službu; jejich pracovně právní postavení je právně vymezeno **zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů**

■ **úředníky územně samosprávných celků** pracovně zařazených do úřadů obcí či krajů a zajišťující výkon přenesené státní správy (decentralizovaná státní služby) a samosprávy; jejich pracovně právní postavení je právně vymezeno prvotně zvláštní právním předpisem, tj. **zákonem č. 312/2002 Sb. o úřednících úředně samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů**

❖ **ostatní státní zaměstnanci** se specifickým zaměřením. Pracovně právní vztahy upraveny **zvláštními právními předpisy se subsidiární aplikací zákoníku práce.**

§ 303 zákoníku práce

(1) Zaměstnanci

a) ve správních úřadech,

b) zaměstnanci v

1. Policii České republiky,
2. ozbrojených silách České republiky,
3. Generální inspekci bezpečnostních sborů,
4. Bezpečnostní informační službě,
5. Úřadu pro zahraniční styky a informace,
6. Vězeňské službě České republiky,
7. Probační a mediační službě,
8. Kanceláři prezidenta republiky,
9. Kanceláři Poslanecké sněmovny,
10. Kanceláři Senátu,
11. Kanceláři Veřejného ochránce práv,
12. Kanceláři finančního arbitra,

13. Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových,
14. České správě sociálního zabezpečení,
15. Nejvyšším kontrolním úřadu,
16. Úřadu pro ochranu osobních údajů,
17. Ústavu pro studium totalitních režimů,
18. chráněných krajinných oblastech a národních parcích,
19. Správě úložišť radioaktivních odpadů,
- c) zaměstnanci u soudů a státních zastupitelství,
- d) zaměstnanci
 1. České národní banky,
 2. státních fondů,
- e) zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení
- f) zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení v obecní policii,
- g) zaměstnanci škol zřízených Ministerstvem vnitra a zaměstnanci Policejní akademie České republiky.

1.5 PRACOVNÍ POMĚR A SLUŽEBNÍ POMĚR VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

V úvodu obecného pojednání o pracovním právu je třeba zmínit význam a vztah pojmů pracovní poměr a služební poměr při výkonu veřejné správy. Zásadní je, že oba tyto poměry jsou součástí pracovněprávních vztahů v uvedené oblasti.

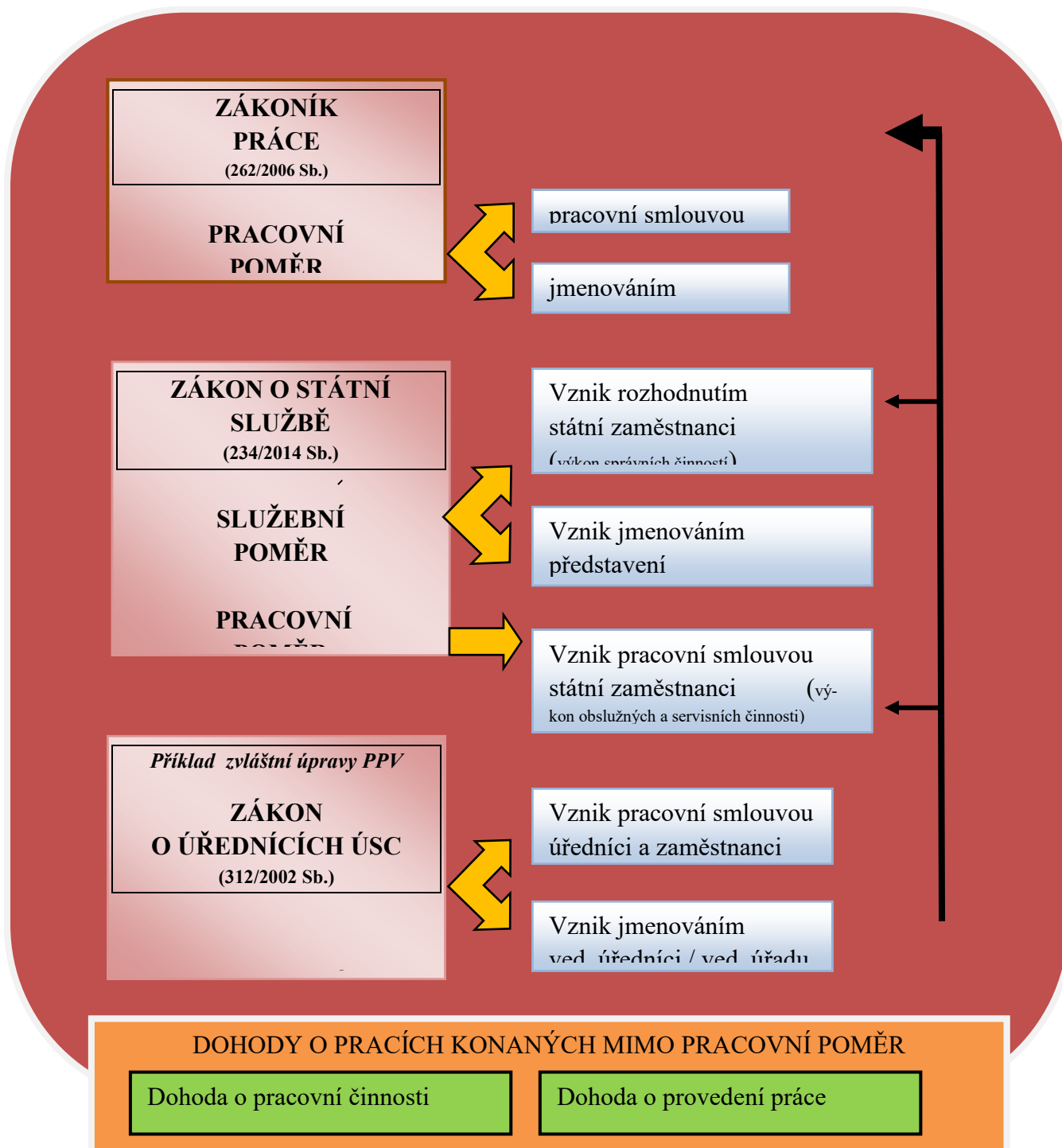
- **Služební poměr** je spojen s výkonem závislé práce ve státní službě tj. při výkonu státní správy. Jedná se o poměr veřejnoprávní, což má za následek, že řízení ve věcech služebního poměru je (klasickým) správním řízením (rozhodování s ním spojené představuje výkon veřejné moci), ve kterém nadřízený služební funkcionář vystupuje jako správní orgán (ve vrchnostensky nadřazeném postavení). Služební poměr tak např. nevzniká pracovní smlouvou ale rozhodnutím o přijetí do služebního poměru a všechna rozhodnutí vydaná ve věcech služebního poměru pak běžně podléhají přezkumu ve správním soudnictví ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s., a tedy se jedná o úkony správního orgánu, jimiž se autoritativně zakládají, mění, ruší nebo závazně určují jeho práva nebo povinnosti¹.
- **Pracovní poměr** je obecně typickým poměrem soukromoprávním když jeho účastníci mají rovné postavení. Zahrnuje pracovněprávní vztahy jak v nestátní sféře tak výkon závislé práce zaměstnanců všech územně samosprávných celků a zaměstnanců státní správy, kteří však nevykonávají jako závislou činnost státní správu, ale jejich pracovní činnost zahrnuje ve státní správě obslužné a servisní činnosti. Základní pracovní poměr zde proto vzniká zejména pracovní smlouvou



K ZAPAMATOVÁNÍ

SCHÉMA APLIKACE PRACOVNÍHO A SLUŽEBNÍHO POMĚRU.

¹ Nejvyšší správní soud ve své rozhodovací praxi opakovaně deklaroval, že řízení ve věcech (veřejnoprávního) služebního poměru je správním řízením, ve kterém služební funkcionář vystupuje jako správní orgán, tedy orgán vůči osobě ve služebním poměru ve vrchnostensky nadřazeném postavení. Tento právní názor vyplývá např. z rozsudků Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 9. 2011, č. j. 3 Ads 79/2011-62, ze dne 30. 4. 2012, č. j. 4 Ads 153/2011-75, či ze dne 27. 11. 2013, č. j. 3 Ads 133/2012-19, ze dne 31. 7. 2014, č. j. 6 As 102/2014-39, a řady dalších.



1.6 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.

*Normy
pracovního
práva*



K ZAPAMATOVÁNÍ

Pracovněprávní vztahy vznikají za podmínek stanovených právními předpisy na základě:

obecných předpokladů

tj. **právní normy**, na jejichž základě vznikají všechny pracovněprávní vztahy stejného druhu bez bližší individualizace.

Právní norma určuje, kdo může být subjektem pracovněprávních vztahů, jaká práva a povinnosti vznikají jejich účastníkům, na základě jakých právních skutečností mohou tyto vztahy vznikat, měnit se a zanikat (např. zákoník práce, služební zákon).

zvláštních předpokladů

tj. konkrétní **právní skutečnosti**, s níž právní norma spojuje vznik pracovního poměru (např. jmenování, pracovní smlouva, dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr).

Právní skutečnost má povahu zvláštního předpokladu vzniku pracovněprávních vztahů, protože na základě právem stanovené právní skutečnosti vzniká konkrétní individualizovaný právní vztah, který převádí do konkrétního pracovněprávního vztahu práva a povinnosti účastníků.



SHRUTÍ KAPITOLY

Cílem této kapitoly bylo osvojit si základní pojmy obecné teorie pracovního práva a pracovněprávních vztahů, jakož i vymezit pracovní právo vůči dalším odvětvím práva.

2 PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY



Další tradiční kapitola všech učebnic zabývajících se některou z právních disciplín. V případě pracovního práva se k pravidelným vnitrostátním pramenům, rozšířeným o tzv. interní předpisy, připojují i mezinárodní prameny pracovního práva, a to těch mezinárodních organizací, jichž je Česká republika členem, a zavázala se tím i k dodržování jejich právních norem. V úvodu kapitoly je pojednáno o historických milnících pramenu pracovního práva.

CÍLE KAPITOLY



Kapitola vymezuje veškeré normativní akty, kterými se je třeba při aplikaci pracovního práva řídit, a to :

- právními normativními akty Organizace spojených národů, Rady Evropy, Mezinárodní organizace práce a Evropské unie,,
- prvotními vnitrostátními právními předpisy,
- podzákonnými právními předpisy,
- interními normativními akty..

KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY



Právní předpis, normativní právní akt, mezinárodní smlouva, práce, právní vztahy, pracovněprávní vztahy, Ústava, Listina základních práv a svobod, zákoník práce, občanský zákoník, kolektivní smlouva, pracovní řád.

2.1 VNITROSTÁTNÍ HISTORICKÉ MILNÍKY PRAMENŮ

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

Soukromé
právo

inspiroval přijímání obdobných legislativních děl v dalších evropských zemích. Pro české země

a pracovní právo má velký význam rakouský Všeobecný zákoník občanský (*Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch*, zkratka ABGB) 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.

AGBG 1811 HLAVA DVACÁTÁ ŠESTÁ – PŘÍKLADY USTANOVENÍ

1. Služební smlouva

§ 1153

Nevyplyvá-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 ujednán.

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 počínům dotýkajícím se pracovního práva. Např. v roce 1936 byly samostatně upraveny pracovní poměry redaktorů a v roce 1949 domovníků.

Recepční zákon

Rozsáhlá právní rekodifikace, ke které došlo v 50. letech dvacátého století, poněkud pomínula 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.**

První samostatný zákon

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).

2.2 FORMY PRAMENŮ

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.

2.3 MEZINÁRODNÍ A VNITROSTÁTNÍ PRAMENY

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 článku 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.

Organiza-
ce spoje-
ných
národů

Před vymezením závazných pramenů mezinárodního práva dotýkajících se pracovně-právních 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 člancích:

Morální
kodex

- 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 ne-*

zbytná sociální opatření apod.

K **závažným 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.

Rada
Evropy

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

Meziná-
rodní
organizace
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***
- ***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, vymežující 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.***

Vnitrostátní prameny

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.

Obecně vnitrostátní prameny práva rozlišujeme na:

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

Listina základních práv a svobod (LZPS)

Tato součást ústavního pořádku byla schválena 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..

**Listina
základních
práv a
svobod**

Z hlediska pracovního práva jsou nejvýznamnější 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:

- a) práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím jiný trest nahrazující trest odnětí svobody,*
- b) vojenskou službu nebo jinou službu stanovenou zákonem namísto povinné vojenské služby,*
- c) službu vyžadovanou na základě zákona v případě živelných pohrom, nehod nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty,*
- d) 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“), nabyl 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 nabyla 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.

**Základní
právní
předpis
pracovního
práva**

V uvedené souvislosti je možno se zamyslet i nad současnou kvalitou našeho právního řádu. Jak je výše uvedeno má každý občan ČR 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

<i>Část</i>	<i>Upravuje</i>	<i>§ - §</i>
<i>První</i>	<i>Všeobecná ustanovení</i>	<i>1- 29</i>
<i>Druhá</i>	<i>Pracovní poměr</i>	<i>30 - 73</i>
<i>Třetí</i>	<i>Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr</i>	<i>74- 77</i>
<i>Čtvrtá</i>	<i>Pracovní doba a doba odpočinku</i>	<i>78- 100</i>
<i>Pátá</i>	<i>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci</i>	<i>101 - 108</i>
<i>Šestá</i>	<i>Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu</i>	<i>109 - 150</i>
<i>Sedmá</i>	<i>Náhrady výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce</i>	<i>151 - 190</i>
<i>Osmá</i>	<i>Překážky v práci</i>	<i>191 - 210</i>
<i>Devátá</i>	<i>Dovolená</i>	<i>211 - 223</i>
<i>Desátá</i>	<i>Péče o zaměstnance</i>	<i>224 - 247</i>
<i>Jedenáctá</i>	<i>Náhrada majetkové a nemajetkové újmy</i>	<i>248 - 275</i>
<i>Dvanáctá</i>	<i>Informování, projednání v pracovněprávním vztahu a oprávnění</i>	<i>276 - 299</i>

	<i>odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci</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>

VZTAH ZÁKONÍKU PRÁCE A OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

V počátečním období rekonstrukce občanského 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.

*Základní
právní
předpis
soukromého
práva*

V lednu roku 2014 nabyl 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 nabyl 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 náležením 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 tehdejšímu 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.

§ 1a ZÁKONÍKU PRÁCE (základní zásady)

(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

a) *zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*

b) *uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*

c) *spravedlivé odměňování zaměstnance,*

d) *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*

e) *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*

(2) **Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek."**

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.

V uvedeném paragrafu nového občanského zákoníku je i věta, na základě které se jeho ustanovení o ochraně spotřebitele nepoužijí na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Taková ustanovení se v pracovněprávních vztazích dosud nepoužívala a nelze předpokládat, že by se po účinnosti nového občanského zákoníku používat začala.

Ustanovení § 4b zákoníku práce stanoví, kdy se může zaměstnavatel od tohoto zákona odchýlit, jestliže to není výslovně zakázáno, nebo to z povahy ustanovení zákoníku práce nevyplývá. Od roku 2014 došlo k významnému zjednodušení tohoto ustanovení. K ustanovením, která určují zaměstnancovo právo v nižší nebo vyšší míře, než stanovuje zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustnou, **se nepřihlíží**. Tím je zákonem zaručen takzvaný **minimální standard**.

Zákoník práce

§ 4

Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

§ 4a

(1) *Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné* (poznámka autora: pro nadbytečnost byly vypuštěny odkazy na ustanovení (§ 118 odst. 1 a § 122 odst. 2 zákoníku práce).

(2) *Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.*

(3) *Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.*

(4) *Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu* (poznámka autora: přesun z dosavadního § 19).

Nový občanský zákoník se tak nepoužije:

- *jestliže je záležitost upravena zákoníkem práce,*
- *v souladu s citovaným ustanovením § 4a zákoníku práce se **pro pracovněprávní vztahy nepoužijí** ustanovení občanského zákoníku o*
 - *smlouvě ve prospěch třetí osoby,*
 - *zadržovacím právu,*
 - *vymíněném odstoupení od smlouvy,*
 - *společných závazcích a právech,*
 - *smlouvě s přesnou dobou plnění a*
 - *postoupení pohledávky.*

Při použití nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích nadále platí pravidlo, „**co zákon nezakazuje, to dovoluje**“ neboli „**co není zakázáno, je dovoleno**“.

Uvedené výjimky se využívají v určení příplatků za noční práci (§ 116) a příplatků za sobotu a neděli (§ 118), kdy je možné sjednat jinou minimální výši příplatku a způsob určení příplatku. V ostatních případech nižší příplatky, než určuje zákoník práce, stanovit nelze.



K ZAPAMATOVÁNÍ

APLIKACE OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

OBZ SE NA PPV POUŽÍJE

☞ *pokud to zákoník práce výslovně nevylučuje,*

☞ *pokud zákoník práce nemá vlastní použitelnou úpravu,*

☞ *způsob použití právní úpravy občanského zákoníku pak musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*

POUZE ZA PODMÍNKY (§ 4b ZP), ŽE

■ *odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích **nesmí být nižší nebo vyšší**, než je právo nebo povinnost, které stanoví ZP nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné,*

■ *k takové odchylné úpravě může dojít **smlouvou, jakož i vnitřním předpisem**; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem,*

■ *od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit **jen ve prospěch zaměstnance,***

■ *jestliže se zaměstnanec vzdá práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo*

**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,*
- *§ 3025 a § 3046 - odborové organizace*

2.4 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, stávku 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.

Podzákoné 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 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 dodatkové 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.

nelze.



K ZAPAMATOVÁNÍ

- ▶ *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.*
- ▶ *Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy **podněty** ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.*
- ▶ *Musí být uzavřena **písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině**.*
- ▶ *Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy **seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření**. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.*

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.**



K ZAPAMATOVÁNÍ

ZP 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 zrušením VP nejpozději do 15 dnů,*
- *VP musí být všem zaměstnancům **přístupný**,*

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.

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

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



PŘÍPADOVÁ STUDIE

Vzor - VNITŘNÍ PŘEDPIS

Zaměstnavatel

se sídlem v

vydává podle § 305 zákoníku práce tento

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 rozevíst** 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 vyhlášku 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.



PŘÍPADOVÁ STUDIE

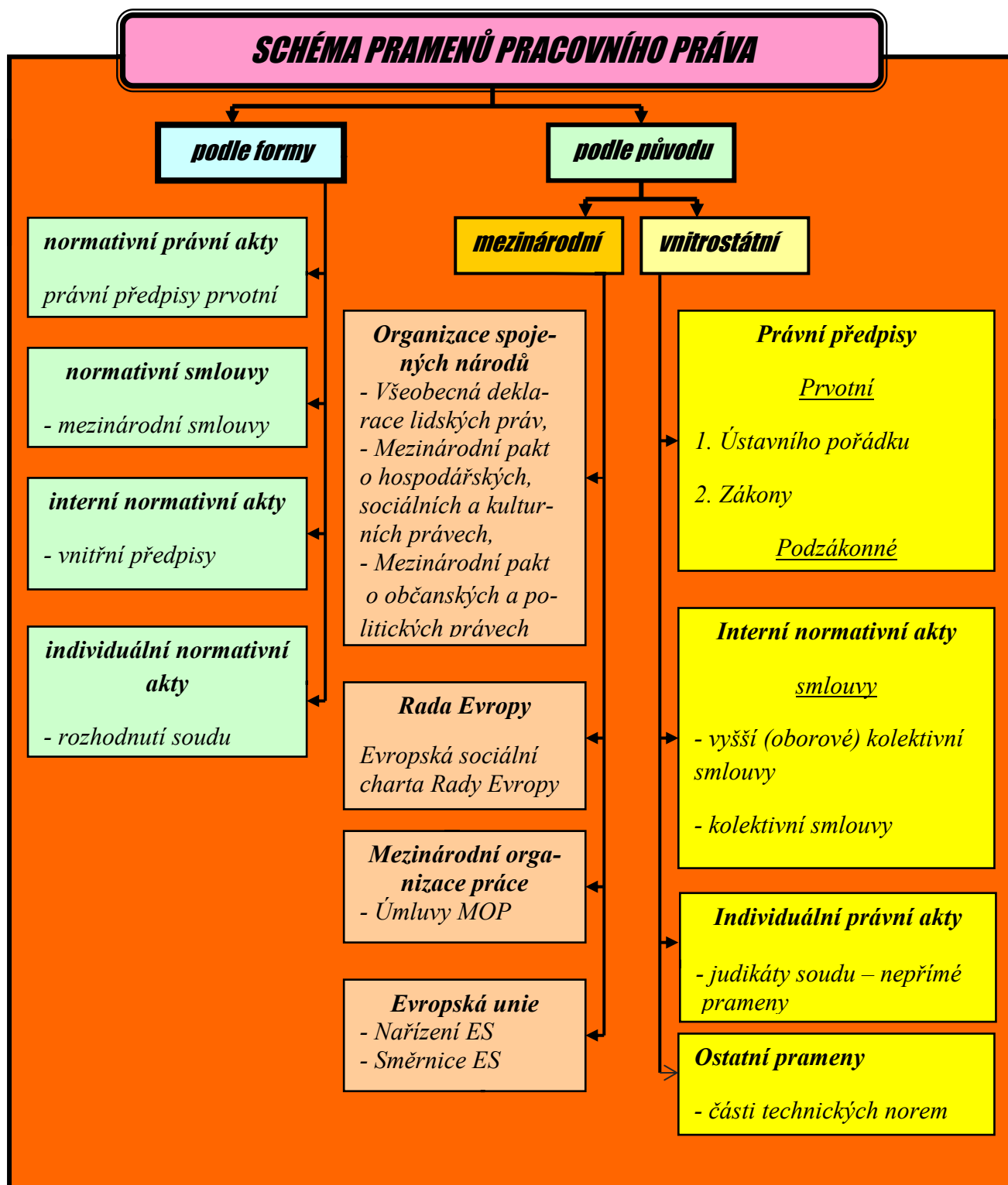
Příklady

„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**“.(§ 265 ZP)



K ZAPAMATOVÁNÍ



VZTAH ZÁKONÍKU PRÁCE A ZVLÁŠTNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Prameny pracovního práva jsou dále zvláštní právní předpisy, které upravují pracovně-právní 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).



SHRNUTÍ KAPITOLY

Celá výše uvedená kapitola se v plném rozsahu věnuje jednak výčtu všech základních právních předpisů, které jsou považovány za prameny pracovního práva a jednak i dalším normativním aktům, které v podmínkách zaměstnavatelů stanoví další práva a povinnosti zaměstnanců při výkonu pracovního práva.

3 PRACOVNĚPRÁVNÍ SKUTEČNOSTI

RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY



Jak je v následujícím textu uvedeno pracovní právní vztahy 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 pracovní skutečnosti a celá následující kapitola je věnována jejich rozboru a projevu v praxi.

CÍLE KAPITOLY



Kapitola vymezuje obecně právní skutečnosti spojené s pracovní právními vztahy, jakož i rozbor :

- právních jednání,
- právních událostí,
- vlivu času na pracovní právní vztahy

KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY



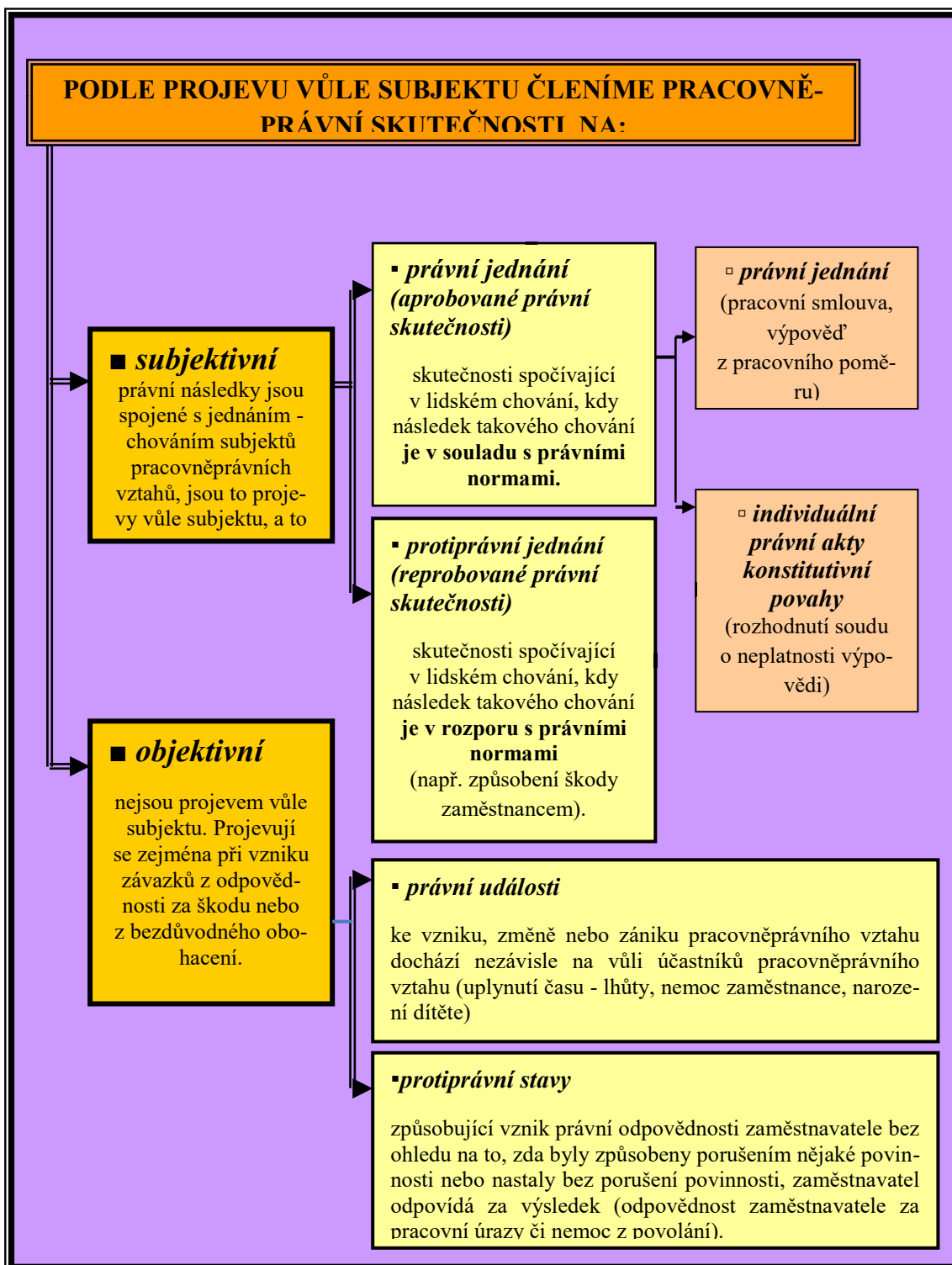
Právní skutečnost, právní jednání, právní událost, čas, lhůta, nemoc, nezaměstnanost, objektivní lhůta, subjektivní lhůta, domněnka, fikce, prekluze, promlčení.

Pracovní právní vztahy, práva a povinnosti (závazky) v pracovní právních 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 pracovní právní skutečnosti.



K ZAPAMATOVÁNÍ



3.1 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) **ne**definuje 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 jednáající 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 (rozbor viz. výše),
 - zvyklostí³ a

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.*

- 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.

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



PŘÍPADOVÁ STUDIE

- *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 „zvyklostí“ nebo „zavedené praxe“, že zaměstnavatel poskytne určité náhrady za opotřebení vlastního náradí, 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.

3.2 NÁLEŽITOSTI A DRUHY 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 osob,*
- *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 omvlu.*

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 nejpříznivější.*

- ❖ *Soud přihledne 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.*“

3.3 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.**

PŘÍPADOVÁ STUDIE

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

**Povinná
písemná
forma**

- § 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 jednatelů. Písemná forma je zachována i při právním jednání, které je učiněno elektronicky nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednatelů. Byl-li záznam pořízen při provozu závodu a dovolá-li si její 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

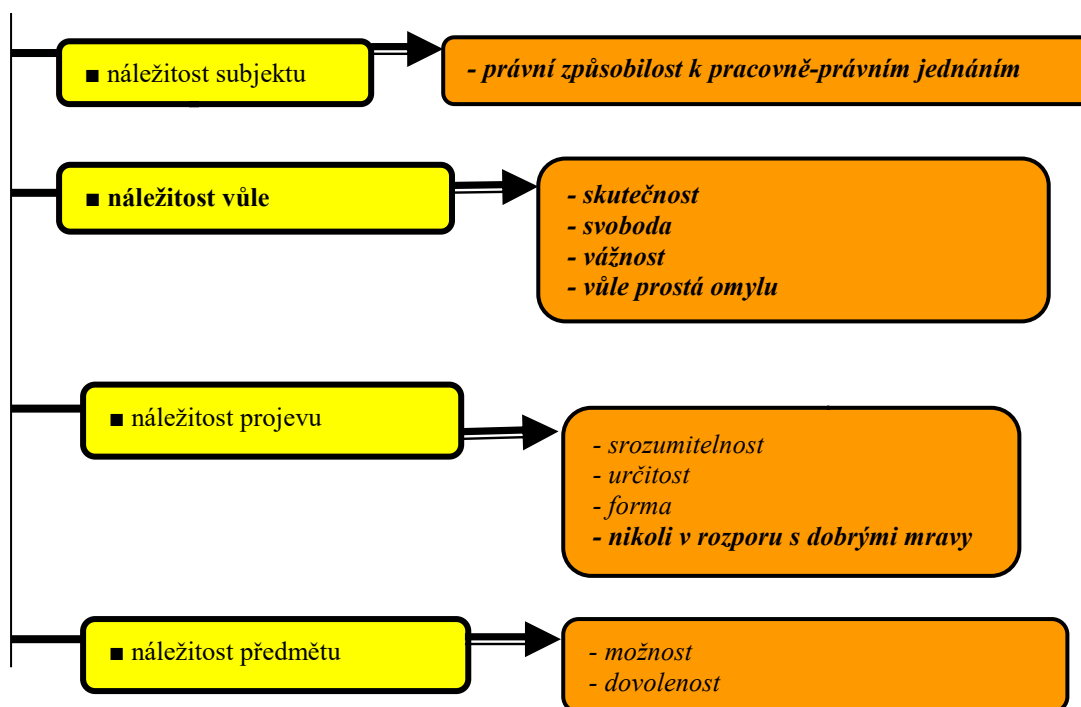
„jestliže má být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy“.

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 smluvními stranám, doměření daně z příjmů, sociálního a zdravotního pojištění**.



K ZAPAMATOVÁNÍ

OBECNÉ NÁLEŽITOSTI PRÁVNĚ URČITÉHO PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ



3.4 PRÁVNÍ UDÁLOSTI

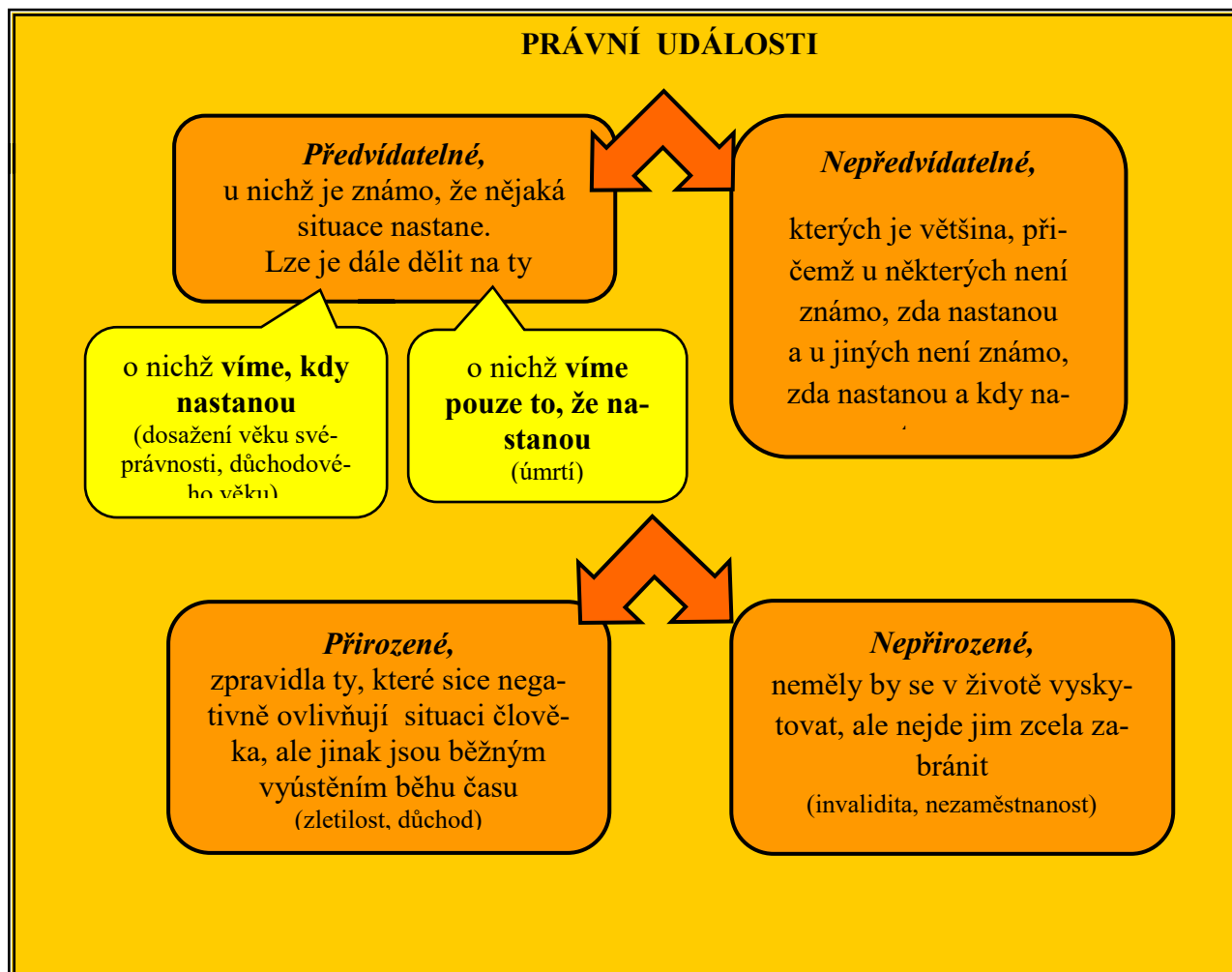
Významnou **právní skutečností je právní událost**. Zde dochází ke vzniku, změně nebo zániku pracovněprávního vztahu **nezávisle na vůli účastníků** pracovněprávního vztahu, např. smrt zaměstnance, narození dítěte, ale i uplynutí lhůty nebo doby.

Právní události možno členit na

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



K ZAPAMATOVÁNÍ



3.5 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.



K ZAPAMATOVÁNÍ

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**.

Pro pochopení významu těchto pojmů v občanském 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

Vliv lhůt na skončení pracovního poměru

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**.



K ZAPAMATOVÁNÍ

LHŮTY



PREKLUZIVNÍ

Následkem jejího uplynutí je

zánik subjektivních práv (prekluzí).

Pokud by byla povinnost plněna i po uplynutí prekluzivní lhůty, šlo by o plnění bez právního důvodu a ten kdo takto plnil, mohl by předmět svého plnění požadovat zpět.

V případě sporu soudy a jiné státní orgány, rozhodující spor, *přihlížejí k prekluzi z úřední povinnosti.*

objektivní

začíná běžet ode dne, kdy došlo k určité právní skutečnosti, která opravňuje výkon či uplatnění práva

subjektivní

začíná běžet ode dne, kdy se daný subjekt dozvěděl o určité právní skutečnosti

výpověď zaměstnanci pro jiné porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, porušení dočasného režimu práce neschopného zaměstnance (§ 57 odstavec 1 ZP – **subjektivní lhůta - do jednoho měsíce, kdy se zaměstnavatel o tomto porušení dověděl, objektivní lhůta - nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl**)

Podle ZP (§ 330) zaniká právo proto, že nebylo ve stanové době uplatněno jen v taxativně stanovených případech. Např: dvouměsíční lhůta

- *pro podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru*
- *okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem*

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 nepřizná.

PROMLČECÍ

Následkem jejího uplynutí je,

že právo nezaniká, ale je oslabeno.

Promlčení spočívá v možnosti povinného subjektu vznést při marném uplynutí lhůty námitku promlčení. Je-li tato námitka vznesena, nelze promlčené právo oprávněnému přiznat.

V případě sporu soudy a jiné státní orgány, rozhodující spor, k promlčení nepřihlížejí z úřední povinnosti, ale pouze tehdy, je-li tím, vůči komu je uplatňováno promlčené právo, *vznesena námitka promlčení.*

V pracovněprávních vztazích se promlčují všechna práva (peněžitá a nepeněžitá) s výjimkou těch, která zanikají prekluzí nebo uplynutím doby, na niž byly předem omezeny.

Nepromlčují se nároky zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku a na náhradu nákladů na výživu pozůstalých v případech, že jde o škodu na zdraví zaměstnance.

Obecná promlčecí lhůta (doba)

činí 3 roky a běží od dne, kdy právo mohlo být uplatněno

Promlčecí lhůta neběží po dobu uplatnění práva u soudu a bylo-li právo přiznáno pravomocným rozhodnutím, neběží po dobu, po níž probíhá řízení o výkonu rozhodnutí (exekuci) a oprávněný v řízení řádně pokračoval.

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.

PŘÍPADOVÁ STUDIE

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**).

§ 330 K zániku práva proto, že nebylo ve stanovené lhůtě uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 39 odst. 5, § 57, § 58, 59, 72, § 267 odst. 2, § 268 odst. 3, § 315

a § 339a odst. 1. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédne soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

§ 39/5 Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

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 přihlédne, 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.

*Obecná
promlčecí
lhůta*

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.).

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. Subsidiarita

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. Ne-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).*
- *případně-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 praxí 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).*

3.6 PRÁVNÍ DOMNĚNKY A 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**.

Právní domněnka

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 slov „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. 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**“.

☞ **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 obálky 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**“.

SHRNUTÍ KAPITOLY

Čas patří k základním právním institutům veškerého práva. Uplatnění jeho aspektů v právních vztazích je obecně upraveno v občanském zákoníku. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku je pak vztahem subsidárním,

4 ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ



RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY

V následující 5. kapitole se hovoří o předmětu úpravy zákoníku práce. Mimo jiné sem patří tzv. závislá práce, která se vyznačuje zejména nadřízenosti zaměstnavatelů a podřízenosti zaměstnanců. Dále do předmětu úpravy patří i kolektivní vyjednávání, tedy vztah odborů a jiných subjektů zastupujících zaměstnance. Tím jsou ve své podstatě vymezeny i subjekty pracovního práva, o nichž je vedena rozprava v této kapitole. Tedy o jejich postavení, právech a povinnostech, jakož i jejich vzájemných vztazích



CÍLE KAPITOLY

Kapitola umožňuje určit v pracovněprávních vztazích postavení jejich subjektů, tj.

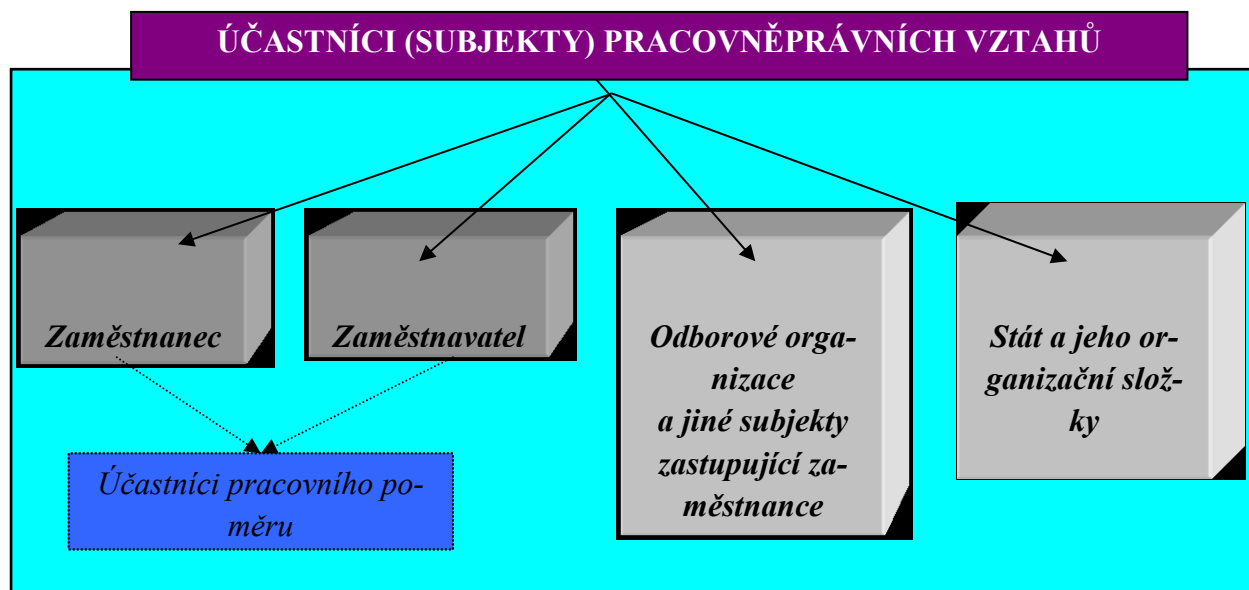
- zaměstnanců,
 - zaměstnavatelů
 - subjektů zastupujících zaměstnance,
 - státu
-



KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY

Fyzická osoba, právnická osoba, zaměstnanec, právní osobnost, svéprávnost, pracovněprávní odpovědnost, zaměstnavatel, odborové organizace, rada zaměstnanců, stát,

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



4.1 ZAMĚSTNANEC

Pojem zaměstnanec

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

DEFINICE



„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 nabyvat těchto práv a povinností.

Nový 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“.

Nezletilý tak může uzavřít pracovní smlouvu (případně dohodu) až po dokončení povinné školní docházky. Smlouvu již **nelze před ukončením školního roku ani sepsat** (byť je dnem nástupu až o prázdninách, jako tomu bylo před zmiňovanou novelizací).

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 složky státu.

Vedle citovaného definičního vymezení zákoník práce pak pro vedoucí zaměstnance určuje řadu specifík, které odlišují pracovní podmínky vedoucích zaměstnanců od těch "řadových". Jedná se např. o možnost prodloužené zkušební doby, zápočtu práce přesčas, 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).*

4.2 ZAMĚSTNAVATEL

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

DEFINICE

Df

„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.

zaměstnavatel od 16 let

Dle § 37/1 občanského zákoníku navrhne-li nezletilý, který není plně svěprávný, ale i zákonný zástupce nezletilého, aby mu soud přiznal svěprávnost. Soud návrhu vyhová, 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 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších právních předpisů.*
- *daňoví poradci podle zákona 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.

4.3 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.**

**Podmínky
vzniku
odborové
organizace**

Kolektivně vyjednat 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 **vyloučit**. Nicméně k tomu je třeba jeho projevu vůle, jinak platí zákonem stanovené určení.

Zákoník práce vymezuje působnost odborových organizací v pracovněprávních vztazích v těchto svých ustanoveních:

- § 24 – účast v kolektivním vyjednávání,
- § 225 – fond kulturních a sociálních potřeb,
- § 286 – v jednání za zaměstnance a informování,
- § 320 – kontrola v pracovněprávních vztazích.

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

**Další
subjekty
zastupující
zaměst-
nance**

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 vyhláší 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 neobdrží 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.*

Rady zaměstnanců jsou jen prostředníkem mezi zaměstnavatelem a kolektivem jeho zaměstnanců (vzniklý za účelem **realizace práva zaměstnanců na informace a projednávání**).

Nedisponují právem

- *kolektivně vyjednávat,*
- *uzavírat kolektivní smlouvy,*
- *využívat prostředky řešení kolektivních sporů (stávka),*
- *vytvářet nadpodnikové struktury a*
- *nemohou se účastnit sociálního dialogu na vyšší úrovni (pouze tedy prostředník na podnikové úrovni).*

Jejich smyslem je výhradně **zajišťování komunikace** mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

4.4 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.

Stát nikoliv jako zaměstnavatel

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 (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci 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) podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**

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 podle § 126 odst. 3 zákona o zaměstnanosti (na úseku zaměstnávání cizinců),**
- **Zdravotní pojišťovny podle § 22 zák. č. 592 /1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění,**

Hlavní oblasti kontrolní činnosti:

- *správné stanovení vyměřovacího základu,*
- *správný výpočet výše pojistného,*
- *zaplacení pojistného v zákonné lhůtě.*

- **Okresní správy sociálního zabezpečení podle § 6 odst. 4 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění 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 podle § 16 zák. č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků** (na úseku plnění povinností plátce daně z příjmu fyzických osob apod..)



SHRnutí KAPITOLY

Obsahem kapitoly je rozbor postavení a zejména vzniku pracovněprávní subjektivity jednotlivých subjektů pracovněprávních vztahů.

5 PŘEDMĚT ÚPRAVY ZÁKONÍKU PRÁCE A ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY



Každý prvotní právní předpis ve svých úvodních ustanoveních vymezuje předmět své právní úpravy. Jednoduše řečeno vymezuje co je jeho obsahem. Z celkem pěti okruhů předmětného zaměření zákoníku práce, je zcela jistě nejdůležitější ta jeho část, která hovoří o úpravě tzv. závislé práce. V kapitole jsou rozvedeny všechny její znaky a podmínky, jakož i způsoby vzniku základních pracovněprávních vztahů, jimiž je realizována závislá práce. Dále je v rozsáhlém textu rozborována problematika pracovního poměru, tj. zejména jeho jednotlivých fází, jmenování, pracovní smlouvy.

CÍLE KAPITOLY



Cílem kapitoly je zejména osvojení si odlišnosti vztahu obecného pojmu práce a závislé práce, jejího vzniku a realizace. Rozborovány jsou zejména následující pojmy :

- závislá práce, její znaky a podmínky,
- právní vztahy před vznikem pracovního poměru,
- vztahy kolektivní povahy,
- pracovní poměr,
- pracovní smlouva, atd.

KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY



Práce, závislá práce, kolektivní vyjednávání, nemocenské pojištění, informační povinnost zaměstnavatele, vstupní lékařská prohlídka, pracovní poměr, dohody o pracích mimo pracovní poměr, fáze pracovního poměru, pracovní smlouva, jmenování, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, hromadné propouštění.

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 zaměstnavatel 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. osoby samostatně výdělečně činné. V jejich případě totiž nejde o závislou práci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

- **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 jednájí 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, když zákoník práce v mnoha případech stanoví jednostranné povinnosti zaměstnavatele nebo více zaměstnavatelů k zástupcům zaměstnanců. Patří sem i specifické právo na uzavření kolektivní smlouvy.

- **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 dočasné práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.**

5.1 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.**

Znaky a podmínky závislé práce

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



K ZAPAMATOVÁNÍ

ZNAKY ZÁVISLÉ PRÁCE

- *vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,*
- *jménem zaměstnavatele,*
- *podle pokynů zaměstnavatele,*
- *zaměstnanec ji 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 úřednicích územně samosprávních 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.**

**Osobní
závislost**

Další znaky osobní závislosti

Vedle uvedených základních znaků výkonu závislé práce je možno vymezit další, pomocná hlediska, která se neprojevují vždy nebo se projevují s různou intenzitou:

- *zaměstnanec podléhá kontrole a disciplinární odpovědnosti – zaměstnavatel má možnost činnost zaměstnance kdykoliv kontrolovat (to předpokládá stálou dosažitelnost zaměstnance) a může zaměstnance též sankcionovat (např. napomenutím, výpovědí aj.);*
- *zaměstnavatel poskytuje k výkonu práce své prostředky – zaměstnanec neužívá většinou vlastní kapitál (nebo je mu plně nahrazen);*
- *zaměstnanec neodpovídá za zdar nebo nezdar práce, jež jdou na účet zaměstnavatele;*
- *trvalost (stálost) pracovního poměru k jednomu zaměstnavateli – i když v době částečných pracovních poměrů je toto hledisko oslabeno.*

Např. koná-li člověk práci výhradně doma, je-li zde zároveň i určitý prvek stálosti (trvalosti), a nesmí-li navíc užívat k plnění úkolů třetích osob, jde ve většině případů o zaměstnance. Tento fakt bývá podpořen tím, že zadavatel práce (zaměstnavatel) dodá zaměstnanci pracovní prostředky (hardware, software), přebírá náklady internetového připojení apod. Jiná je situace ve chvíli, kdy osoba pracující doma nabízí své služby více subjektům a vybírá si z nejlepších nabídek. Práci vykonává na vlastním zařízení, čímž nevyhnutelně vkládá svůj kapitál. Navíc není v pravidelném kontaktu se zadavatelem a zpravidla odevzdává až hotový výsledek své práce (např. počítačový program). Pak se většinou jedná o osobu samostatně výdělečně činnou.

5.2 ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Zákoník práce ve svém ustanovení § 3 stanoví, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu. Ve druhé větě tohoto ustanovení vymezuje, že

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

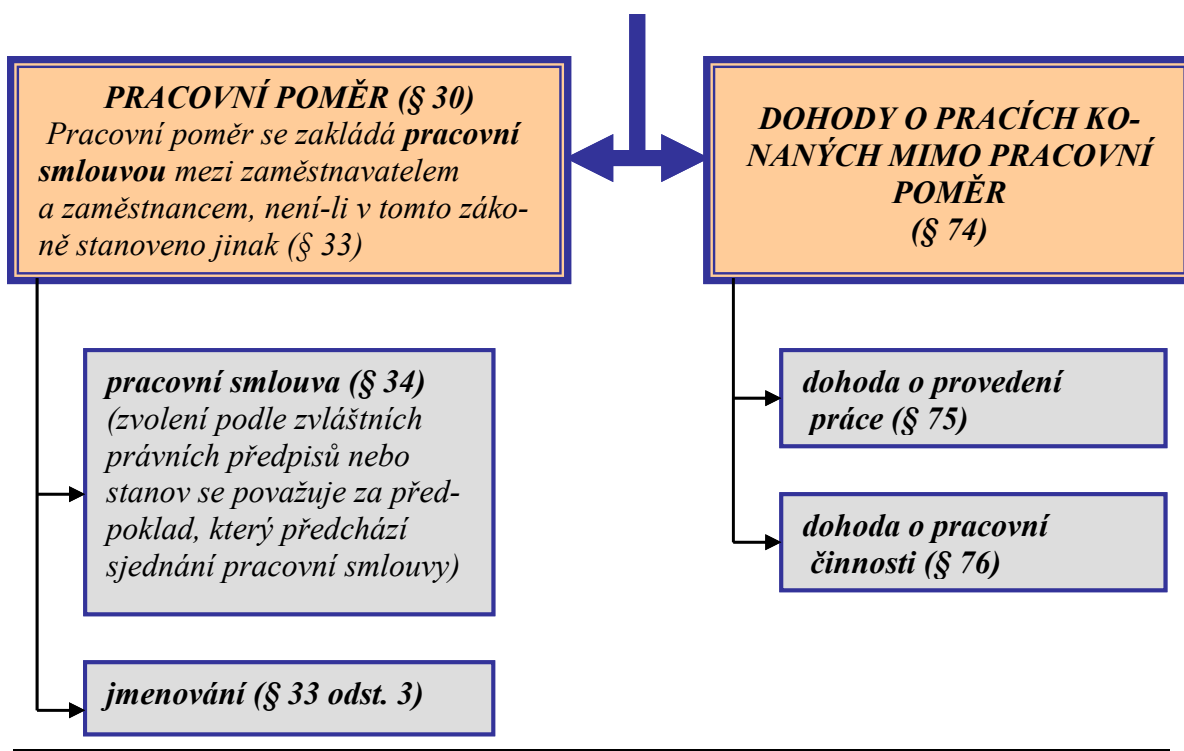
Z ustanovení § 33 dále vyplývá, že pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou nebo v taxativně uvedených případech jmenováním. V ustanovení § 75 a § 76 pak uvádí dvě formy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Jmenování, pracovní smlouvy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

Pracovní poměr a dohody



K ZAPAMATOVÁNÍ

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH



5.3 PRACOVNÍ POMĚR, JEHO DRUHY A STADIA

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.

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 sjednan 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).

Stadia pracovního poměru

Pro další výklad problematiky pracovního poměru je možno tento rozčlenit do čtyř sobě jdoucích stadií a vymezit 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)

5.4 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:**

- **vypsát a zveřejnit podmínky výběrového řízení.** Následkem zaviněného nedodržení stanovených podmínek ze strany jejich vyhlášovatele 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..

Výběrové řízení

Údaje o uchazečích o zaměstnání

Ustanovení § 316 odst. 4 upravuje a omezuje rozsah informací, které je oprávněn požadovat zaměstnavatel po zaměstnanci. Ačkoli toto ustanovení zmiňuje pouze zaměstnance, není pochyb, že se toto omezení zaměstnavatele vztahuje i na jeho požadavky vůči uchazečům o zaměstnání, a to bez ohledu na to, zda přijetí do pracovního poměru předcházelo nebo nepředcházelo výběrovému řízení.

Zaměstnavatel tak po fyzické osobě, ucházející se o zaměstnání, může 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 – třetích osob.

Ustanovení § 316 zákoníku práce obsahuje demonstrativní výčet těch informací, které zaměstnavatel od zaměstnanců požadovat nesmí. Jde o informace o:

- a) těhotenství,
- b) rodinných a majetkových poměrech,
- c) sexuální orientaci,
- d) původu,

nepřípustné informace

- e) členství v odborové organizaci,
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,
- g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
- h) trestněprávní bezúhonnosti.

K uvedenému je třeba doplnit, že zákoník práce stanovuje **v případě informací o trestní bezúhonnosti, těhotenství, rodinných a majetkových poměrech výjimky**, kdy tyto informace **smí** zaměstnavatel požadovat. Je tomu tak v případech,

- kdy je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána a současně, je-li tento požadavek přiměřený,
- kdy to stanoví právní předpis.

Takže např. v případě požadavku zaměstnavatele na předložení výpisu z rejstříku trestu bude takovýto postup jistě oprávněný tam, kde výkon zaměstnání předpokládá určitou bezúhonnost zaměstnance. Nejčastěji jde o pracovní činnost při spojení výkonu práce s hmotnou odpovědností zaměstnance za svěřené hodnoty, např. když zaměstnanec při práci nakládá s vysokými finančními prostředky nebo se zbožím s vysokou hodnotou. Určitě je ale vždy nutné vykládat toto pravidlo spíše restriktivně a omezit tyto požadavky jen na ty skutečně důvodné.

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.

**Informační
povinnost
zaměstnavatele**

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

Od dubna 2013 tedy platí nová právní úprava pracovnělékařské péče, a to

- v zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách,
- ve vyhlášce č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).

Původní 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 stálé 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.** Nově je tak zaměstnavatel povinen od 1. dubna 2013 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 činnosti, 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.

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

K nejvýznamnějším změnám v oblasti vstupních lékařských prohlídek patří, že 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 o **mladistvé** nebo **práci v noci**. Při výstupní lékařské prohlídce se nevydává lékařský posudek, ale potvrzení o provedení výstupní prohlídky.

Zaměstnavatel **může** uhradit vstupní prohlídku i neúspěšným uchazečům.

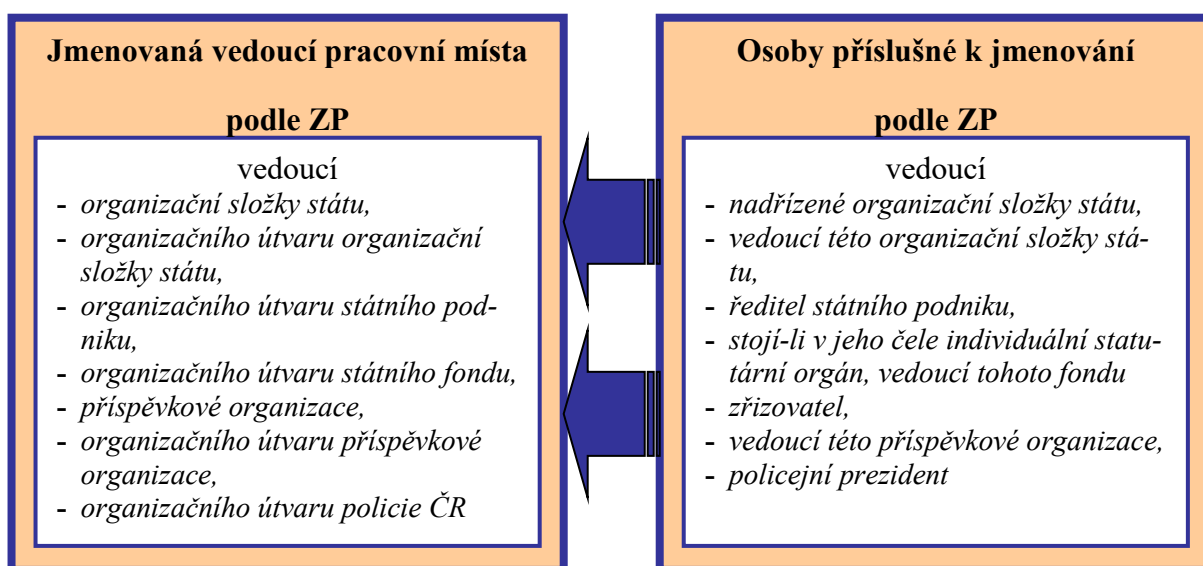
5.5 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU JMENOVÁNÍM

Jmenování na vedoucí pracovní místo

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 úřednicích územně samosprávných celků).

Jmenovacím dekretem

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 patrnosti, 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.

5.6 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 smlouvou 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.

**význam
pracovní
smlouvy**

5.6.1 FORMA, VZNIK NÁLEŽITOSTI 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

DEFINICE



„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.**

Náležitosti pracovní smlouvy

Pracovní smlouva byla řádně sjednána, došlo-li mezi jejími účastníky k určitému a srozumitelnému ujednání o jejich 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.

*Náležitosti
povinné,
pravidelné
a účelové*

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

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>ujednání o náhradách při ukončení pracovního poměru</i>
	<i>zkušební doba</i> (§ 35, § 66)	<i>povinnost k doplnění vzdělání</i>
	<i>konkurenční doložka a peněžité vyrovnání</i> (§ 310, § 311)	<i>poskytování výhod při zvyšování nebo prohlubování kvalifikace</i>
	<i>vysílání na pracovní cesty</i> (§ 42)	<i>rozšíření pracovního volna</i>
	<i>úprava - rozvržení pracovní doby</i> (§ 81)	<i>poskytování příplatků a odměn</i>
		<i>odchodné při skončení pracovního poměru</i>
		<i>poskytování příspěvku na penzijní připojištění</i>
		<i>ustanovení o další dovolené</i>
		<i>smluvní odstupné</i>
		<i>potvrzení zaměstnance o seznámení s právy a povinnostmi před vznikem pracovního poměru</i> (§ 31)
		<i>označení příloh 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*

5.6.2 ALTERNATIVNÍ VZOR PRACOVNÍ SMLOUVY S VÝKLADEM

Zaměstnavatel: ► *fyzická osoba – jméno, příjmení, datum narození, místo trvalého bydliště*

► *fyzická 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 stanovená 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 zaměst-

nance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

III.

Den nástupu do práce

- Den nástupu do práce:*
- ▶ *1. leden 202..,*
 - ▶ *první den školního roku 202 ../202 ..,*
 - ▶ *ode dne podpisu smlouvy za měsíc,*
 - ▶ *první pracovní den měsíce května 202 ..*

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. 202..,*
 - ▶ *do konce školního roku 202../202..*
 - ▶ *do konce sklizně roku 202..*
 - ▶ *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 noveli-

zovaného 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 poměru na dobu určitou,*
- c) *okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,*
- d) *dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.*

V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je možno dohodu nahradit vnitřním předpisem, který musí obsahovat náležitosti stanovené pro dohodu.

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 a 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*

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.

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.

PŘÍPADOVÁ STUDIE



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.



K ZAPAMATOVÁNÍ

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 odnadnutí 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 1/2 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,

- *kteřá by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo*
- *kteřá 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 poznatky a informacemi do styku nepřijde, 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 1/2 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).

Vyrovnaní 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.

PŘÍPADOVÁ STUDIE



► 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 pracovněprávní 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 vyslání 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 neomezují.

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.

Podle potřeb zaměstnance a zaměstnavatele

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:

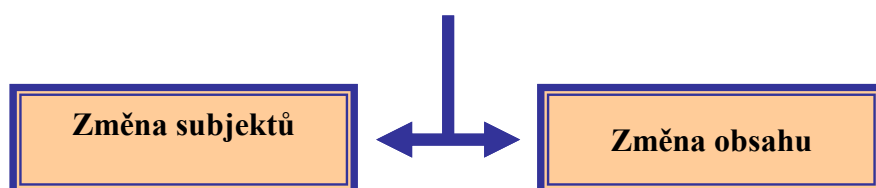
- zaměstnavatel vůči němu splnil své povinnosti stanovené zákoníkem práce před vznikem pracovního poměru (§ 30 - § 32),
- byl seznámen s vnitřními (interními) předpisy upravujícími pracovní poměr u zaměstnavatele.

5.7 ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

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.



5.7.1 ZMĚNA SUBJEKTŮ PRACOVNÍHO POMĚRU

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

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.

K zásadním změnám došlo v **přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů** (dále jen „přechod.“)

Podle předchozí právní úpravy § 338 zák. práce docházelo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců **automaticky v každém případě při převedení činností** nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému způsobilému zaměstnavateli. Není přitom zohledněna tzv. hospodářská jednotka, ani skutečnost, zda se jedná o tzv. insourcing, nebo outsourcing.

Koncepční novela zákoníku práce (zák. č. 258/2020 Sb.) zpřesnila právní úpravu a stanovila podmínky pro případ převodu činnosti zaměstnavatele nebo jeho části na jiného zaměstnavatele. Podle ní může k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojít **jen v případech stanovených tímto nebo jiným zákonem.**

Novela současně stanoví, že

■ **dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele;**

■ **práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.**

■ **nejde-li o převod činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona⁴, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti zaměstnavatele pouze v případě, že**

- *činnosti jsou po převodu vykonávány stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,*
- *činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,*
- *bezprostředně před převodem existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností,*
- *nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé, nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu, a*
- *je převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činností pro jejich výkon zásadní.*

Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje **právnícká nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.**

⁴ Například § 178 odst. 1 a § 2175 odst. 2 občanského zákoníku.

Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud jiný zákon nestanoví jinak:

V souvislosti s novelizací „přechodu práv a povinností“ podle § 338 došlo i k nové úpravě výpovědních lhůt zaměstnanců (viz. výpověď)



5.7.2 ZMĚNA OBSAHU PRACOVNÍHO POMĚRU

K ZAPAMATOVÁNÍ



-
- *obsah pracovního poměru je možno změnit pouze dohodou o jeho změně, nestanovi-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.

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 povinností** vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (např. **svévolné opuštění pracoviště, požívání alkoholických**

kých nápojů na praco-višti, 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 sjednává,*
- *naveditelné pracoviště pro účel cestovních náhrad.*

Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli **ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pra-**

covní 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 písemné.

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

5.8 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

5.8.1 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.

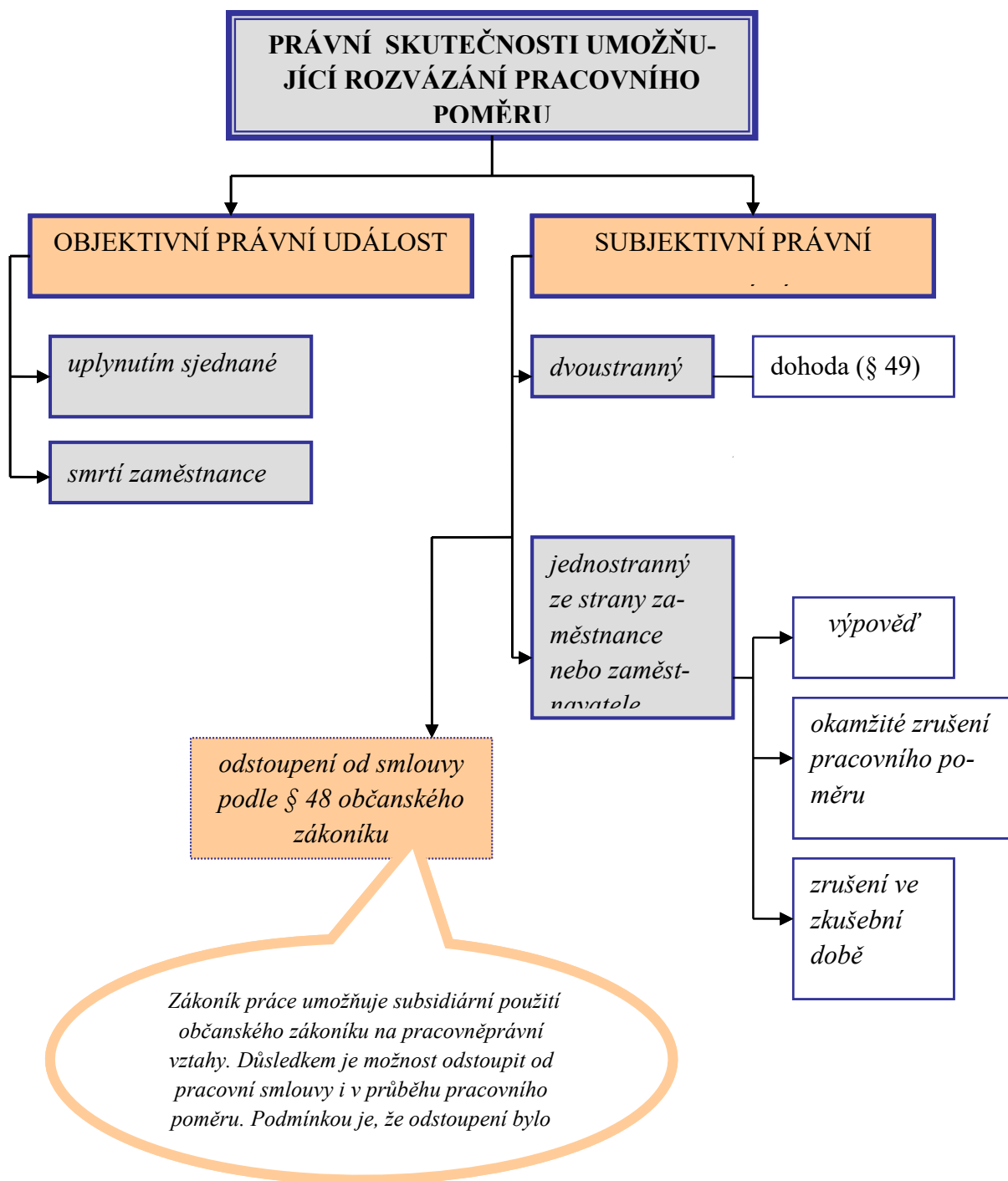
b) subjektivního právního jednání, které může nastat jako:

- *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.

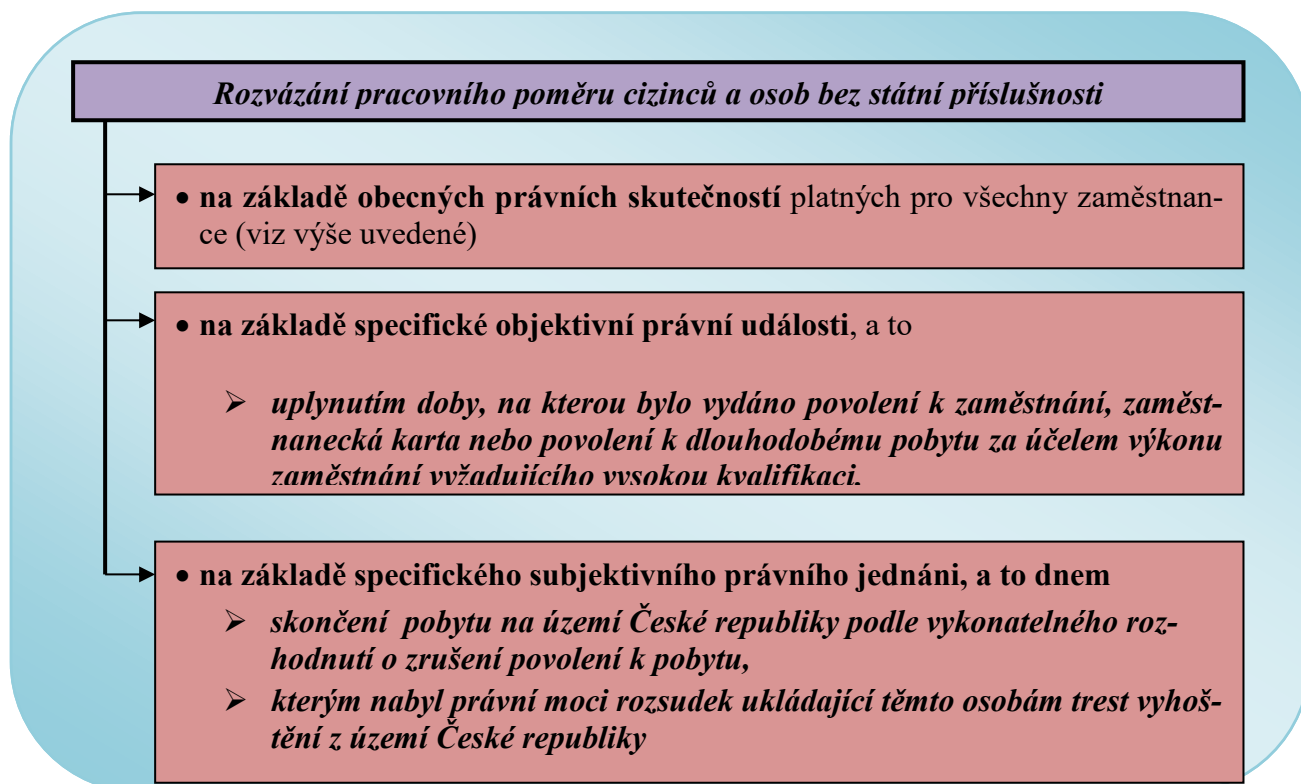


K ZAPAMATOVÁNÍ



Rozvázání pracovního poměru cizinců a osob bez státní příslušnosti⁵

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.



5.8.2 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 nejpresněji (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.

⁵ K 1.1.2015 byl novelizován § 48 odst. 3 písm. c) zákoníku práce (viz dále specifické objektivní právní události).

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.

5.8.3 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 skončení 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 jednaly-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.

PŘÍPADOVÁ STUDIE



Vzor: Dohoda o rozvázání pracovního poměru

název.....

IČ:

sídlo

jednající/zastoupená/ý

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

pan/i

bydliště

(dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají na základě své shodné vůle tuto

DOHODU O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU
podle ustanovení § 49 zákoníku práce

Zaměstnanec a zaměstnavatel touto dohodou **rozvazují pracovní poměr** založený pracovní smlouvou uzavřenou dne, na základě které zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele jako

Pracovní poměr skončí dnem (datum).

K rozvázání pracovního poměru došlo na žádost zaměstnance.

nebo

Důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou je (požaduje-li to zaměstnanec musejí být v dohodě uvedeny důvody).

Tato dohoda o rozvázání pracovního poměru byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a jedno zaměstnanec.

V dne

Zaměstnavatel

(razítko a podpis)

V dne

Zaměstnanec

(podpis)

5.8.4 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.

5.9 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*.

5.9.1 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.**

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“.

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.

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 zbývajících částí 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 zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby. Výjimka je v případě, kdy zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení výpovědní doby netrvá.



PŘÍPADOVÁ STUDIE

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 pra-

covní 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.

PŘÍPADOVÁ STUDIE



- *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.*
-

Výjimky z dvouměsíční výpovědní doby

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.*
-

Dojde-li k některému z uvedených přechodů, je výpovědní doba stanovena podle informovanosti zaměstnance ze strany zaměstnavatele takto:

- a) zaměstnanec byl o přechodu **informován včas**, tj. nejpozději 30 dnů před přechodem, respektive dnem nabytí účinnosti přechodu (viz § 339) a nepřeje si pokračovat ve výkonu práce pro přejímajícího zaměstnavatele. Za takového stavu může dát v souvislosti s přechodem výpověď a pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. V zájmu posílení právní jistoty dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele ohledně počtu přecházejících zaměstnanců je však možnost zaměstnance dát výpověď omezena patnáctidenní lhůtou, která běží ode dne, kdy byl přímo tento zaměstnanec o přechodu informován,
- b) zaměstnanec o přechodu **nebyl informován včas nebo dokonce vůbec**. V takovém případě zákon rozlišuje :
- **pokud byla výpověď zaměstnavateli dána (doručena), přede dnem** nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu.
 - **pokud byla výpověď zaměstnancem dána (doručena) až následně**, tj. v období do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

Zaměstnanec v obou případech uvedených pod bodem b) pak není omezen patnáctidenní lhůtou uvedenou v bodě a).

5.9.2 VÝPOVĚĎ DÁNA ZAMĚSTNANCEM (§ 50 ODS. 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.

5.9.3 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) přemíst'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 efektivity 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 efektivity 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, který 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.

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

PŘÍPADOVÁ STUDIE



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.

Vzor - rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí organizačních změn podle § 52 písm. C) ZP

Vzor - rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí organizačních změn podle § 52 písm. C) ZP

Společnost XY, s.r.o.

IČO se sídlem

zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v, oddíl C, vložka za-
stoupená jednatelem

(dále jen „zaměstnavatel“)

vydává následující **rozhodnutí**:

Z důvodu klesajícího počtu zakázek v posledním roce a s tím spojených zhoršených hospodářských výsledků naší společnosti je nezbytné provést restrukturalizaci, která si vyžádá utlumení určitých činností naší společnosti. Z tohoto důvodu dojde s účinností od 1. 6. 2019 ke změně organizační struktury naší společnosti a ke snížení celkového počtu pracovních míst v oddělení controllingu o 5 pracovních míst. V důsledku toho dojde k výraznému snížení provozních nákladů, což by mělo vést ke zvýšení efektivity práce a tím současně ke zlepšení celkových hospodářských výsledků naší společnosti.

Po přijetí těchto opatření bude situace vedením společnosti opětovně vyhodnocena a v návaznosti na to bude rozhodnuto o případných dalších organizačních změnách, bude-li takové opatření nutné.

Toto opatření je rozhodnutím o tzv. jiných organizačních změnách, v jehož důsledku se dotčení zaměstnanci v oddělení controllingu stávají pro zaměstnavatele nadbytečnými ve smyslu § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

V dne 10. dubna 20..

XY, s.r.o.

....., jednatel

Rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí organizačních změn je nezbytným předpokladem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí dané zaměstnanci z důvodu tzv. nadbytečnosti. Jedná se o rozhodnutí, které musí být přijato **ještě před tím**, než zaměstnavatel přistoupí k samotné výpovědi – výpověď pak musí na toto rozhodnutí časově navazovat a vycházet z něj. V této souvislosti je nutné podotknout, že organizační změny **nemusí nutně spočívat ve snížení celkového počtu zaměstnanců**, jelikož zaměstnavatel je vedle celkového počtu oprávněn měnit také profesní složení svých zaměstnanců. Tudiž mohou obstát výpovědi z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti i za situace, kdy u zaměstnavatele dochází ke zvýšení celkového počtu jeho zaměstnanců (za podmínky změny jejich profesního složení).

Rozhodnutí o organizační změně tedy není samo o sobě právním jednáním, avšak pouze **hmotněprávní podmínkou výpovědi**. Dojde-li proto k soudnímu sporu, v němž zaměstnanec namítne neplatnost výpovědi pro nadbytečnost, nebude v něm soud rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí organizačních změn přezkoumávat, avšak bude pouze hodnotit, zda toto rozhodnutí bylo skutečně přijato, zda se tak stalo před podáním výpovědi a zda tak bylo učiněno oprávněnou osobou. Shledá-li soud, že tyto předpoklady byly splněny, bude rozhodnutí o organizační změně platné.

Vzor - Výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce

Zaměstnavatel: XY s.r.o.
se sídlem

Zaměstnanec:
narozený:
trvalé bydliště: PSČ:

Věc: Výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce

Oznamujeme Vám, že Vám dáváme výpověď z pracovního poměru založeného pracovní smlouvou ze dne, a to z těchto důvodů:

Dne došlo z rozhodnutí (příslušného orgánu např. výkonného výboru) o organizační změně ke zrušení funkce, kterou jste dosud zastával, a stal jste se tak pro zaměstnavatele nadbytečným. Tato funkce byla zrušena s účinností ke dni uplynutí výpovědní doby.

Výpovědní doba činí 2 měsíce a začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení této výpovědi. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby a po celou tuto dobu jste povinen vykonávat dosavadní práci.

S příslušným odborovým orgánem byla výpověď projednána dne

Protože jde o výpověď z organizačních důvodů, přísluší Vám v souladu s ustanovením § 67 zákoníku práce (případně i s kolektivní smlouvou) odstupné ve výši průměrného výdělku, které Vám bude vyplaceno v nejbližším výplatním termínu po skončení Vašeho pracovního poměru.

V dne
za zaměstnavatele: _____

Převzal dne:

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*

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 nestanoví zaměstnavatel, nýbrž zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy, které jsou uveřejněné ve Sbírce zákonů. Zaměstnavatel tak nemůže učinit ani svým vnitřním předpisem, protože se nejedná o právní předpis. Mezi typické nesplňování 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 práce 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.

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 výpovědí pro porušení právních předpisů spojených s výkonem práce a jeho rozboru je třeba představit, 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

*Dříve
porušení
pracovní
kázně*

od vzniku pracovního poměru. Důvodem k rozvázání pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající 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 důvod 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 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),*
- *pro **soustavné méně závažné porušování povinnosti** vyplývající 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 povinnosti 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 povinnosti** 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 povinnosti (§ 52 písm. g)),
- **závažné** porušení povinnosti (§ 52 písm. g)),
- porušení povinnosti **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.

Pokud jde o **přiměřenou časovou souvislost**, tu spatřuje soud v tom, že jedno porušení povinností 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 povinností 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 povinností.

Pouze v případě výpovědi z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušení povinností 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

Písemné upozornění podmínkou

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 nejpozději 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.

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.

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 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 pracovnílékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci,*

- v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle zákona o nemocenském pojištění (§ 41a a 41c) se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a⁸, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

Ochranná doba ve výpovědní lhůtě

Jestliže zaměstnanec po doručení výpovědi od zaměstnavatele bude uznán dočasně práce neschopným (ocitne se 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 ustanovení § 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 ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce) teprve uplynutím zbývajících částí 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 zbývajících 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 nedsdělí, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá.
 - Jestliže je např. zaměstnanec v prvním měsíci dvouměsíční výpovědní doby uznán za 2 týdny práce neschopným pro nemoc, nemá jeho nemoc vliv na délku výpovědní doby.

5.10 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

⁸ Zaměstnavatel není povinen udělit písemně souhlas s nepřítomností zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, jen v případě, že prokáže, že tomu brání vážné provozní 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.*

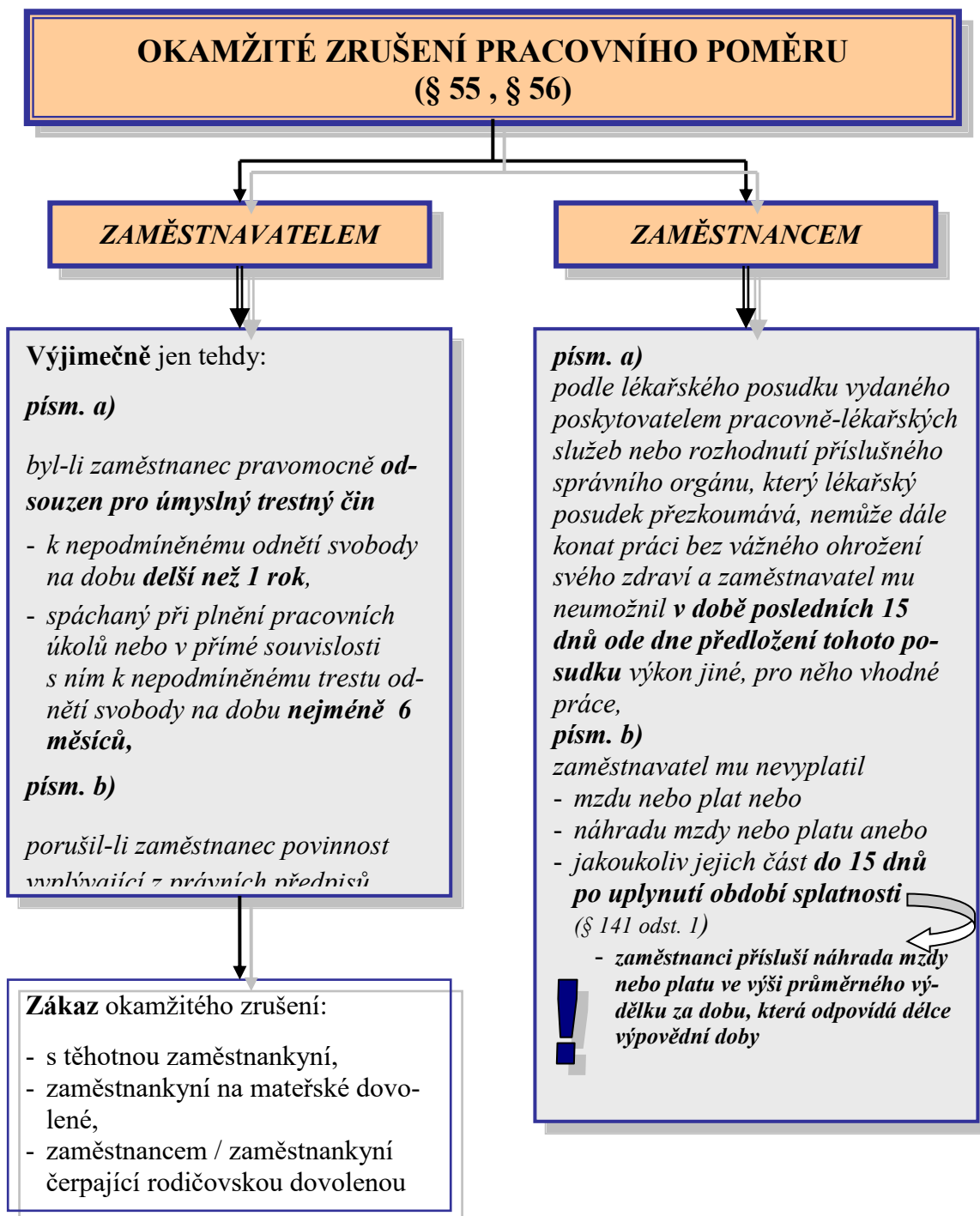
Okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. V případě, že je zaměstnanec členem orgánu odborové organizace, musí tato odborová organizace dát s okamžitým zrušením pracovního poměru souhlas. Tato podmínka platí po dobu členství zaměstnance v orgánu 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.



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.

Takto došlo nejen ke změně v počtu průměrných výdělků, ale i v čisté částce, kterou zaměstnanec obdrží. Odstupné je totiž (mimo daně z příjmu) ze zákona osvobozeno od povinných odvodů, kdežto v případě náhrady mzdy žádné takové osvobození neexistuje.

Významný dopad do praxe má i změna v rozlišení splatnosti mzdy nebo platu. Místo předchozího „do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti“ zákon nyní uvádí „do 15 dnů po uplynutí období splatnosti“. Zde je třeba upozornit, že „termín výplaty“ je datum, které je zpravidla uvedeno v pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. „Období splatnosti“ je pak pevně určeno zákoníkem práce, a to tak, že mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.

5.11 HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ

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 dáním výpovědi* jednotlivým zaměstnancům.

PŘÍPADOVÁ STUDIE



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 předjetí 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 propouštění,*
- *navržená hlediska pro výběr propuštěných zaměstnanců,*
- *informaci o zahájení jednání se zástupci zaměstnanců.*

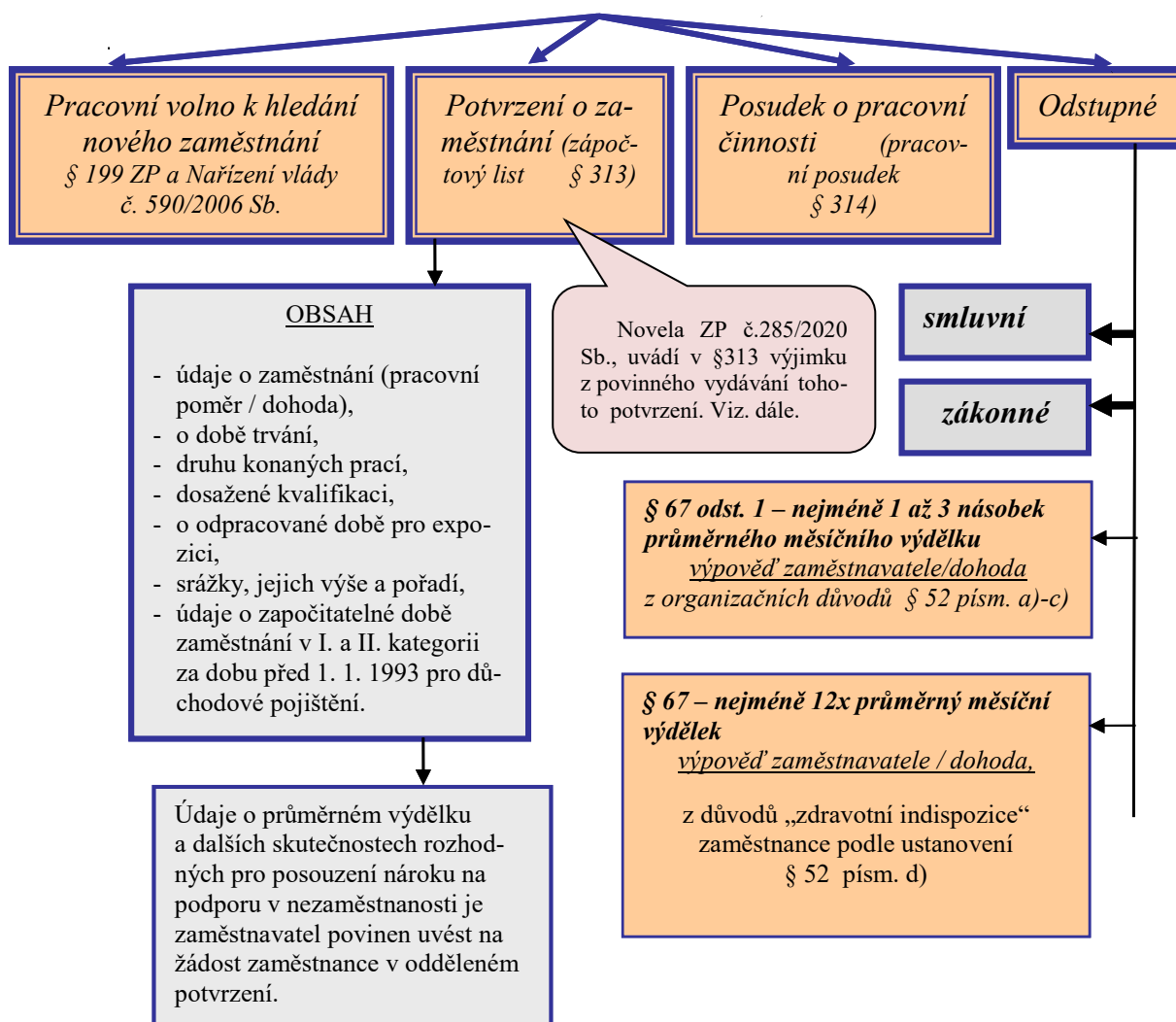
- c) *Posléze informovat též o výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců, k čemuž mohou tito zástupci připojit své stanovisko. Včasně splnění této povinnosti zákon zajišťuje ustanovením o prodloužení trvání pracovního poměru hromadně propouštěných zaměstnanců. Pracovní poměr tak skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že prodlou-*

žení 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.

5.12 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Povinnosti zaměstnavatele je vydat



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

podmínkou žádost

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 nebo právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle zákona

Zápočtový list

o nemocenském pojištění anebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy podle občanského zákoníku.

Z výše uvedeného novelizačního textu § 313 (novela č. 285/2020) vyplývá, že

- ***pokud zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce,***
- ***pokud je odměna vyplácená na základě této dohody menší než 10.000 Kč měsíčně (včetně) a***
- ***pokud z odměny z této dohody není prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce,***

nebude muset být takovému „dohodáři“ vydáván zápočtový list.

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, který orgán srážky nařídil 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 započítatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.*

Novela k I. 1. 2012 vyloučila údaj o tom, zda byl pracovněprávní vztah zaměstnance skončen z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů zvláště 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 zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvláště hrubým způsobem,*

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 vplynuly 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*

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 **zákonném 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 dohodnu-to:

- *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).*

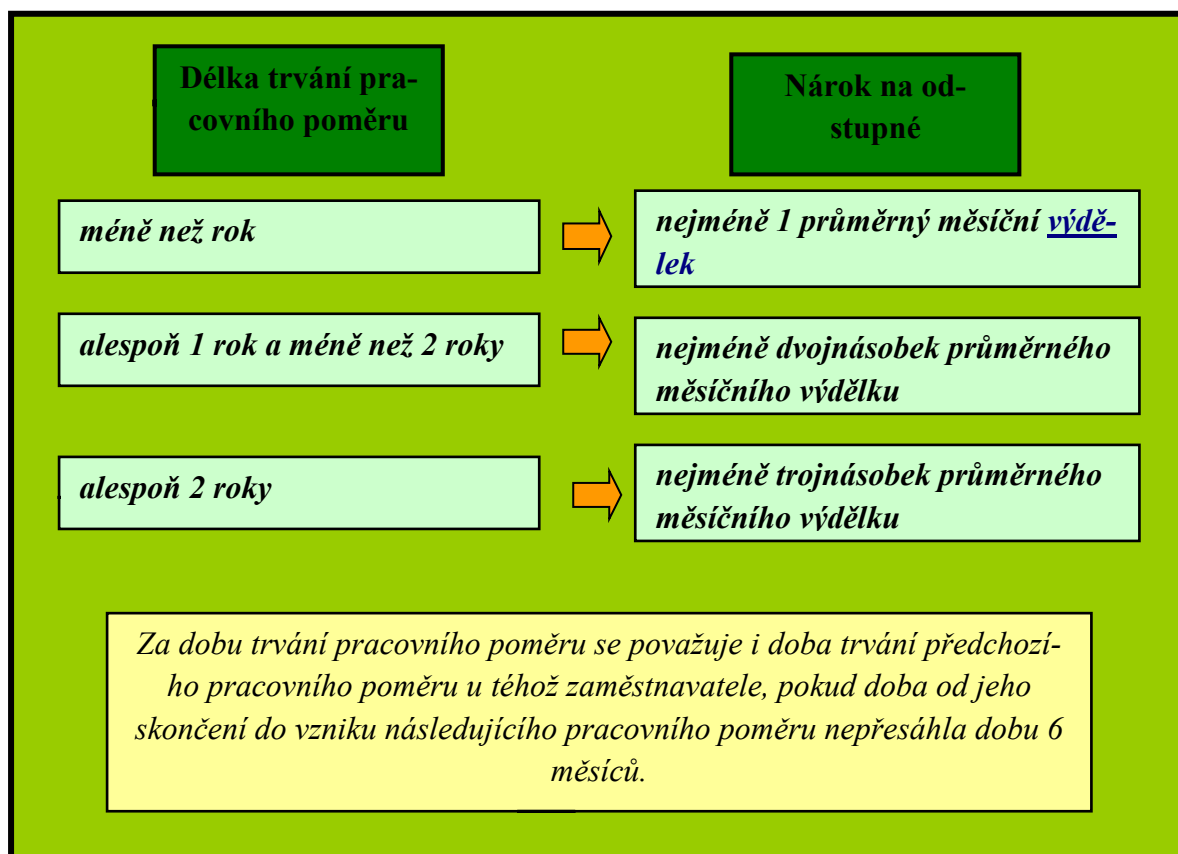
Zákonné odstupné (§ 67)

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 rozvázán 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 škodu zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.*

Výpočet odstupného (§ 67 odst. 2, § 351-§ 357)

Odstupné se vypočítává z průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnavatel jej zjistí z hrubé mzdy nebo platu za tzv. rozhodné období, kterým je kalendářní čtvrtletí, které předcházelo před vznikem nároku na odstupné a z odpracované doby v takovém období.

Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem písemně nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu.

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.

5.13 DOHODY O PRACÍCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

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 za-
městnání*.

Zákoník práce s účinností od 1. 1. 2007 stanovil, že rozsah dohody o provedení práce nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce (viz § 75 odst. 1 zákoníku práce). Jeho novela č. 347/2010 Sb., sjednotila u obou dohod způsob jejich vydávání pouze na písemnou formu pod hrozbou jejich neplatnosti. Do účinnosti novely platila tato povinnost pou-

Novelizace

ze pro dohody o pracovní činnosti. S tím souvisí i povinnost zaměstnavatele vydat jedno vyhotovení dohody zaměstnanci.

Další změny přinesla „zásadní novela“ zákoníku práce, která nabyla účinnosti k 1. 1. 2012. Tato zejména v **dohodě o provedení práce rozšířila její časový rozsah ze 150 na 300 hod. a stanovila povinnost uvádět v ní dobu, na kterou se uzavírá.** Byl současně změněn a rozšířen katalog pracovněprávních institutů, na které se u dohod nevztahují ustanovení o pracovním poměru.

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*

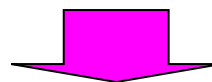
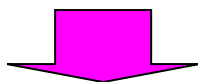
- *rozvrhovat pracovní dobu* zaměstnance do směn, může přidělovat práci podle své okamžité potřeby, popřípadě zadat splnění určitého úkolu ve stanoveném termínu, aniž by k jeho splnění rozvrhoval pracovní dobu,
- *poskytovat dovolenou nebo pracovní volno* při překážkách v práci,
- *vázat jednostranné 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

DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI



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

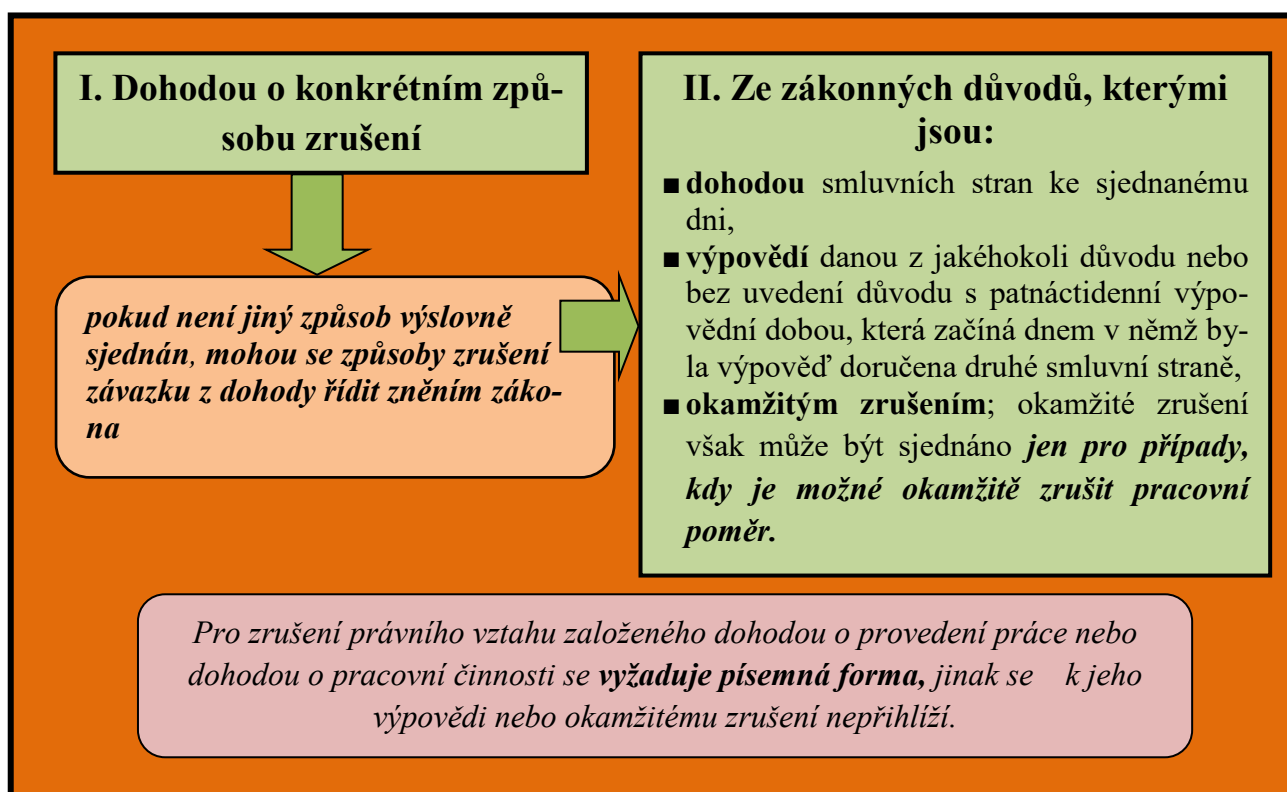
Zákoník práce do platnosti své novely č. 205/2015 Sb. neupravoval jednotně způsoby zrušení obou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

- 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.

Zrušení dohody

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.



PŘÍPADOVÁ STUDIE

- 1. V konkrétním měsíci sjednal zaměstnanec u téhož zaměstnavatele dvě dohody o provedení práce. První na dny 1. až 14. za odměnu 9 000,- Kč a druhou na dny 16. až 29. za odměnu 7 000,- Kč. Odměna za tento měsíc bude činit 16 000,- Kč a z celé této částky bude zaměstnanec platit pojistné.*
- 2. Zaměstnanec má u zaměstnavatele sjednáno více dohod. Například za měsíc květen byla z jedné z nich vyplacena odměna 9 000,-Kč za práci konanou v tomto měsíci. Za pracovní činnost, konanou dle další dohody rovněž v květnu, byla odměna ve výši 6 000,-Kč vyplacena až červenci z důvodu, že v případě výplaty této odměny v měsíci květnu by došlo k překročení limitu 10 000,- Kč (květnová odměna by činila 15 000,- Kč). Tento postup by placení pojistného nezabránil. Odměna se totiž „vrací“ do měsíce, kdy dohoda trvala. V uvedeném případě je tak z hlediska limitu odměnou za měsíc květen.*



SHRnutí KAPITOLY

Zásadní kapitola studijní opory umožňuje osvojení vzniku, změny a zániku základních institutů pracovněprávních vztahů a jejich realizace. Tedy pracovního poměru (jmenování, pracovní smlouvy) i dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti). Nejrozsáhlejší část výkladu je věnována pracovní smlouvě, která umožňuje nejširší zajištění ochranné funkce zákoníku práce.

6 DALŠÍ ZVLÁŠTNÍ ZPŮSOBY ZAMĚSTNÁVÁNÍ

RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY



Často diskutovaným tématem současné úpravy zákoníku práce je, jak dalece umožňuje volný pohyb pracovní síly, tedy je nastolováno téma flexibility výkonu závislé práce. Zejména ze strany zaměstnavatelů je upomínáno, že k uvedené flexibilitě zákon nepřispívá. Mnohdy se ovšem nejedná o názor opřeny o reálný právní stav. Již v předchozích kapitolách jsou některé z tradičních institutů pracovního práva rozborovány. Je tomu tak např. v případě zkušební doby, kratší pracovní doby, pracovního poměry na dobu určitou, převádění zaměstnanců na jinou práci, dočasného přidělení zaměstnanců k jinému uživateli, dohod o pracích mimo pracovní poměr. Vedle uvedených se postupně zavádí stále další formy výkonu závislé práce, které potřebnou flexibilitu dále rozvádí.

CÍLE KAPITOLY



Cílem kapitoly je výklad forem výkonu závislé práce, které umožňují vyšší flexibilitu pracovní síly a dosud v textu nebyly zmiňovány. Jedná se o :

- agenturní zaměstnávání,
 - sdílené pracovní místo,
 - pružná pracovní doba apod.
-

KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY



Právní skutečnost, právní jednání, právní událost, čas, lhůta, nemoc, nezaměstnanost, objektivní lhůta, subjektivní lhůta, domněnka, fikce, prekluze, promlčení.

Mezi pracovněprávní instituty zákoníku práce umožňující vyšší flexibilitu výkonu závislé práce patří zejména zkušební doba, pracovní poměry na dobu určitou, převádění zaměstnanců na jinou práci, dočasné přidělení zaměstnanců k jinému uživateli, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, ujednání o kratší pracovní době. Tyto instituty byly již dříve v tomto textu uváděny jako součást probíraného tématu. Samostatně pak zákoník práce upravuje další formy, a to zejména :

- agenturní zaměstnávání,
- sdílená pracovní místa
- pružné rozdělení pracovní doby.

6.1 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

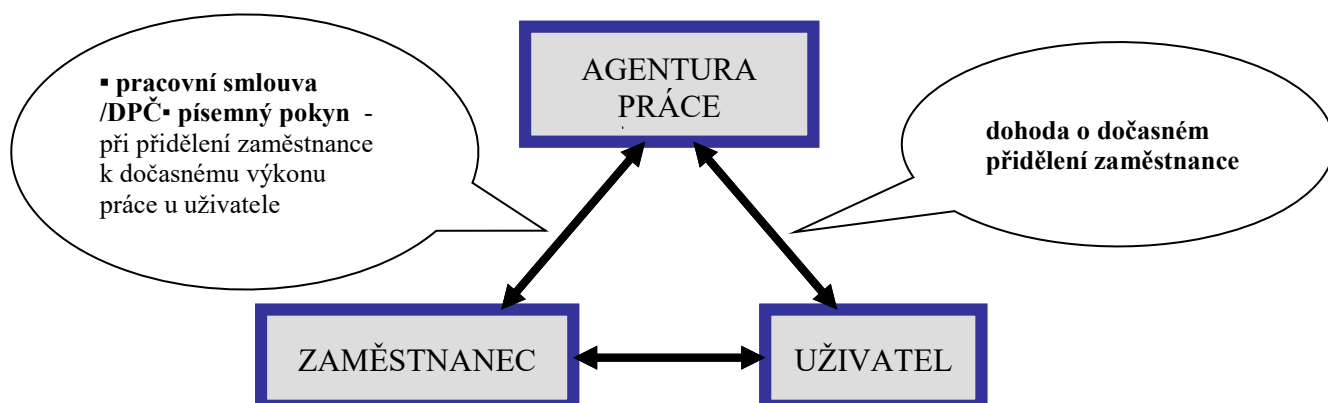
Agenturní zaměstnávání je od roku 2004 jednou z forem zaměstnávání, kterou umožňuje pracovní právo. Současně platné znění zákoníku práce stanoví v ustanovení § 307a:



DEFINICE

*„Za závislou práci (§ 2) se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (**dále jen „agentura práce“**) dočasně 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 dočasný 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 dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem**“.*

Ze zákonného vymezení můžeme dovodit následující vztahy subjektů agenturního zaměstnávání.



- agentura práce + zaměstnanec = a) **pracovní smlouva / dohoda o pracovní činnosti**,
b) 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 dočasném přidělení zaměstnance** s taxativně stanoveným obsahem (§ 308 odst. 1)
- uživatel + zaměstnanec = výkon sjednaného druhu práce podle pracovní smlouvy / dohody o pracovní činnosti

Podmínky agenturního vzdělávání

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 dočasně přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasněho 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 dočasného 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 zaměstnanci

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.

6.2 SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO § 317a

Novela ZP 285/2020 Sb., zavedla další právní institut, který má zaměstnancům umožnit lepší sladění pracovního a rodinného života a potažmo umožnit rozšíření možnosti zmiňované flexibility zaměstnanců, a to **institut sdíleného pracovního místa**.

Do citované novely zákoníku práce platilo, že disponentem s pracovní dobou a jejím rozvrhováním je, až na drobné výjimky v podobě pružného rozvrhování pracovní doby a výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (§317), výhradně zaměstnavatel. *Určité domlouvání dvou či více zaměstnanců o tom, v jakém čase se budou v rámci konkrétního dne střídat ve výkonu práce a jakým způsobem si tedy výkon práce sami bez jakékoliv ingerence a „posledního slova“ zaměstnavatele mezi sebou flexibilně dle svých osobních potřeb rozvrhnou, nebylo dle aktuálně účinné právní úpravy vůbec možné. V tom má novela průlomový význam.*

*Cesta k
flexibilitě
pracovní
síly*

Za sdílení pracovního místa se považuje situace, kdy *dva nebo více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo s tím, že se v rozsahu svého pracovního úvazku (tzn. v rozsahu sjednané kratší pracovní doby) střídají při výkonu práce tak, aby pracovní místo bylo v pracovní době obsazeno jedním z nich, resp. situace, kdy se o jednu pracovní pozici s konkrétní pracovní náplní a o na tuto pozici navázanou práci dělí dva či více zaměstnanců, přičemž na zaměstnance na sdílené pozici je nahlíženo jako na jednu osobu se stanovenou týdenní pracovní dobou,*

Podmínky aplikace sdíleného pracovního místa

- Musí se jednat o zaměstnance
 - *v pracovním poměru se stejným druhem práce a*
 - *sjednanou kratší pracovní dobou,*

přičemž souhrn sjednané kratší pracovní doby všech zaměstnanců nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu podle § 79 zákoníku práce.

- Musí být sjednána **individuální dohoda mezi zaměstnavatelem a každým dotyčným zaměstnancem**. Dohoda musí být uzavřena písemně, nicméně nedostatek formy není spojen s nicotností právního jednání. Tuto dohodu bude možno uzavřít jako samostatnou dohodu nebo rovněž může být součástí pracovní smlouvy, přičemž v obou případech bude vypověditelná.

➤ **Obsah dohody :**

- **způsob rozvrhování pracovní doby**, a to zejména stanovení časových úseků, ve kterých si budou moci zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu tak, aby byla zajištěna požadovaná činnost zaměstnavatele.
- zaměstnavatel zde může řešit způsob **předávání si úkolů** mezi jednotlivými zaměstnanci, aby byly plněny úkoly včas a řádně (může například stanovit, že zaměstnanci si musí pracovní dobu rozvrhnout takovým způsobem, aby po určité době pracovali společně).
- může být sjednaná **doba trvání sdíleného pracovního místa**, přičemž při absenci tohoto ujednání se bude jednat o **dohodu na dobu neurčito**.

- Zaměstnanci sdílející pracovní místo mají **povinnost předložit zaměstnavateli společný rozvrh pracovní doby v písemné formě**. Tento rozvrh musí zaměstnanci předložit zaměstnavateli v časovém horizontu **nejméně jednoho týdne před začátkem vyrovnávacího období, které může být maximálně čtyřtýdenní**.
- Případné **změny takto rozvržené pracovní doby** budou moci zaměstnanci ve vzájemné spolupráci učinit a oznámit zaměstnavateli **nejméně dva dny před konkrétní směnou**, které se uvedená změna týká.
- Je umožněno, aby si zaměstnanci se zaměstnavatelem mohli odlišně sjednat minimální dobu pro seznámení zaměstnavatele se změnou (zkrátit ji či naopak prodloužit). Takové ujednání může být paušální a součástí dohody nebo je též možné dohodnout se vždy pro každý konkrétní případ změny rozvrhu.
- V případě, že se **kdy se zaměstnanci na společném rozvrhu nedohodnou anebo nepředloží společný rozvrh pracovní doby zaměstnavateli včas, tj. alespoň 7 dní před začátkem vyrovnávacího období vypracuje zaměstnavatel písemný rozvrh na toto období sám**, přičemž je povinen zaměstnance s tímto rozvrhem seznámit bez zbytečného odkladu.
- Zaměstnanec nemá obecnou zákonnou povinnost zastoupit druhého zaměstnance, který nemůže odpracovat jeho na sdíleném pracovním místě původně rozvrženou směnu. To je plně v souladu s cílem, ke kterému má tento institut sloužit, tj. s vizí možnosti lepšího sladění osobního a pracovního života. Český zákonodárce tedy zvolil odlišnou cestu oproti slovenské právní úpravě, která je založena na principu přesně opačném, tedy na zakotvení zákonné povinnosti zastoupit nepřítomného „sdílejícího“ zaměstnance, což směřuje proti snaze o lepší sladění pracovního a osobního života. Je však třeba upřesnit, že novela českého zákoníku práce v daném ohledu ctí svobodnou vůli zaměstnance a smluvní volnost subjektů pracovněprávních vztahů a umožňuje, aby dal zaměstnanec v dohodě o sdíleném pracovním místě souhlas se zastupováním druhého zaměstnance, případně dával souhlas ad hoc pro každý konkrétní případ zastoupení. Výslovné zákonné zakotvení povinnosti druhého „sdílejícího“ zaměstnance zastoupit, vždy, kdy bude tento nepřítomen, aniž by se měl zastupující zaměstnanec možnost o této variantě sám rozhodnout, tedy novela zákoníku práce neobsahuje.

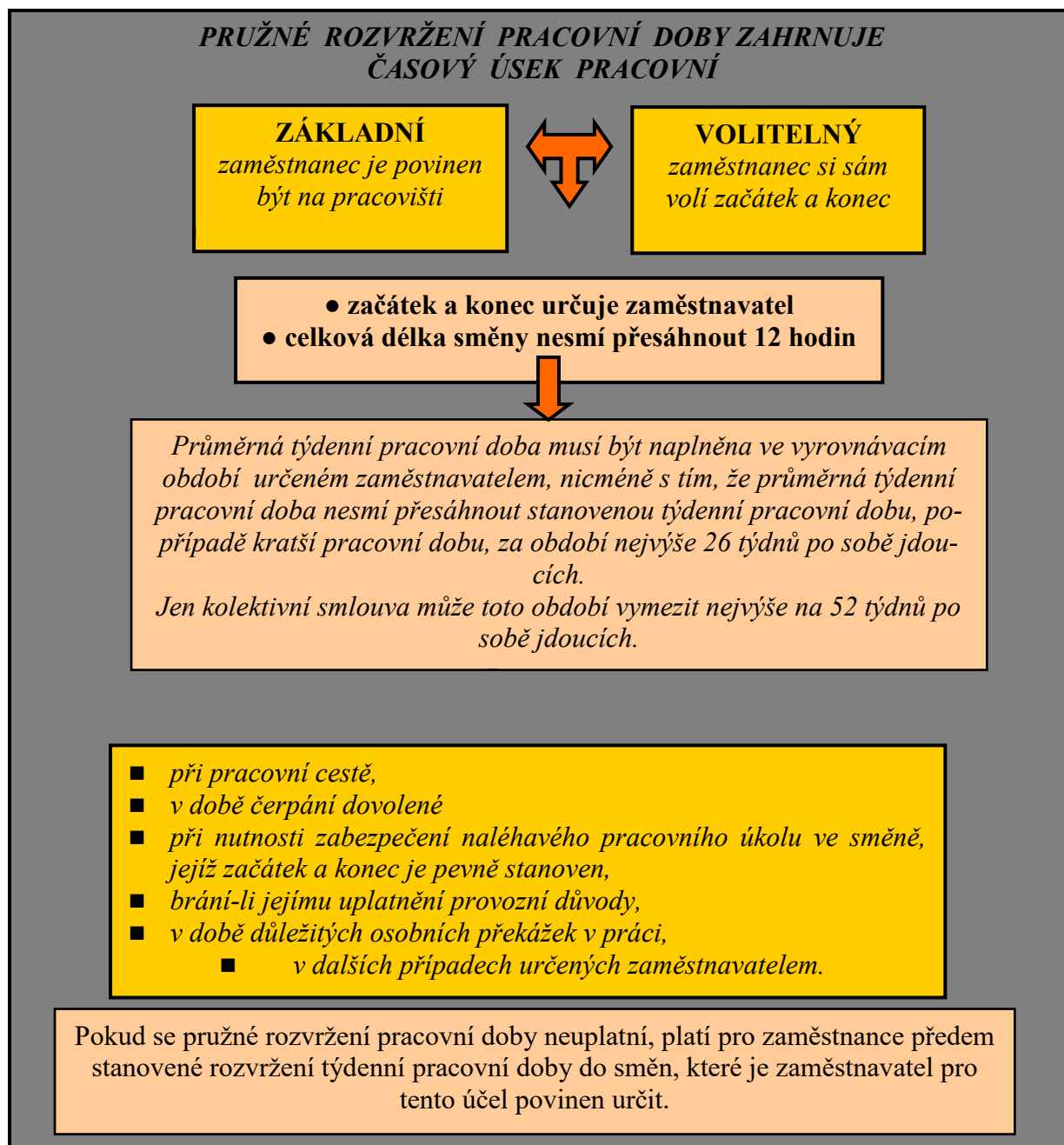
Zánik závazku z dohody

Závazek z dohody o sdíleném pracovním místě mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem

- **rozvázat dohodou** nebo případně jej může zaměstnanec
- **jednostrannou výpovědí zaměstnance či zaměstnavatele**, a to z jakéhokoliv důvodu nebo též bez uvedení důvodu, přičemž výpovědní doba je **15denní**.

6.3 PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

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.



PRÍPADOVÁ STUDIE

Vnitřní předpis - úprava pružné pracovní doby v pracovním řádu

*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.

SHRNUTÍ KAPITOLY



Kapitola má doplňující význam vůči předchozím. Vymezuje dosud nepopsané formy zaměstnávání, jejichž cílem je zejména vyšší úroveň flexibility pracovní síly.

7 PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU



RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY

Text kapitoly zahrnuje pojednání o všech pracovněprávních institutech dotýkajících se jak pracovní doby, tak doby odpočinku mezi dvěma směnami, odpočinku v týdnu a zejména doby dovolené, tak jak byla změněna novelizací zákoníku práce platné od 1.1.2021. Součástí výkladu je i navazující problematika pracovní pohotovosti, práce přesčas, práce v noci apod.



CÍLE KAPITOLY

Smyslem a cílem této kapitoly je osvojení právních institutů spojených s problematikou pracovní doby a doby odpočinku. Zejména se jedná o pojmy

- pracovní doba,
- směna, dvousměnný pracovní režim, vícesměnný,
- pracovní pohotovost,
- práce přesčas a v noci,
- přestávky v práci,
- dovolená apod.



KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY

Pracovní doba, směna, vícesměnný provoz, pracovní pohotovost, práce v noci, práce přesčas, přestávky na jídlo a oddech, přestávky mezi dvěma směnami, přestávky v týdnu, dovolená.

7.1 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.

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.

7.2 ZÁKLADNÍ POJMY A NAVAZUJÍCÍ USTANOVENÍ

DEFINIČNÍ 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 v 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.

VÍCESMĚNNÝ PRACOVNÍ REŽIM

Režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více 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.



PŘÍPADOVÁ STUDIE

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 zákoníku⁹ 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.

Vážné
a výjimečné
důvody

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

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 za-

⁹ § 91

(1) Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky.

(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.

městnavatel nařídít práci přesčas.

- *Mladistvým není možno nařídít práci přesčas (pokud je u zaměstnavatele standardní úvazek 40 hod./týden a 8 hod./den, minimální rozsah práce přesčas by bylo možné nařídít 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 uvedené definice 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.



PŘÍPADOVÉ STUDIE

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 nenařadil.

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 vyšší 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 nespécifikoval 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 zne-

výhodnění 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.

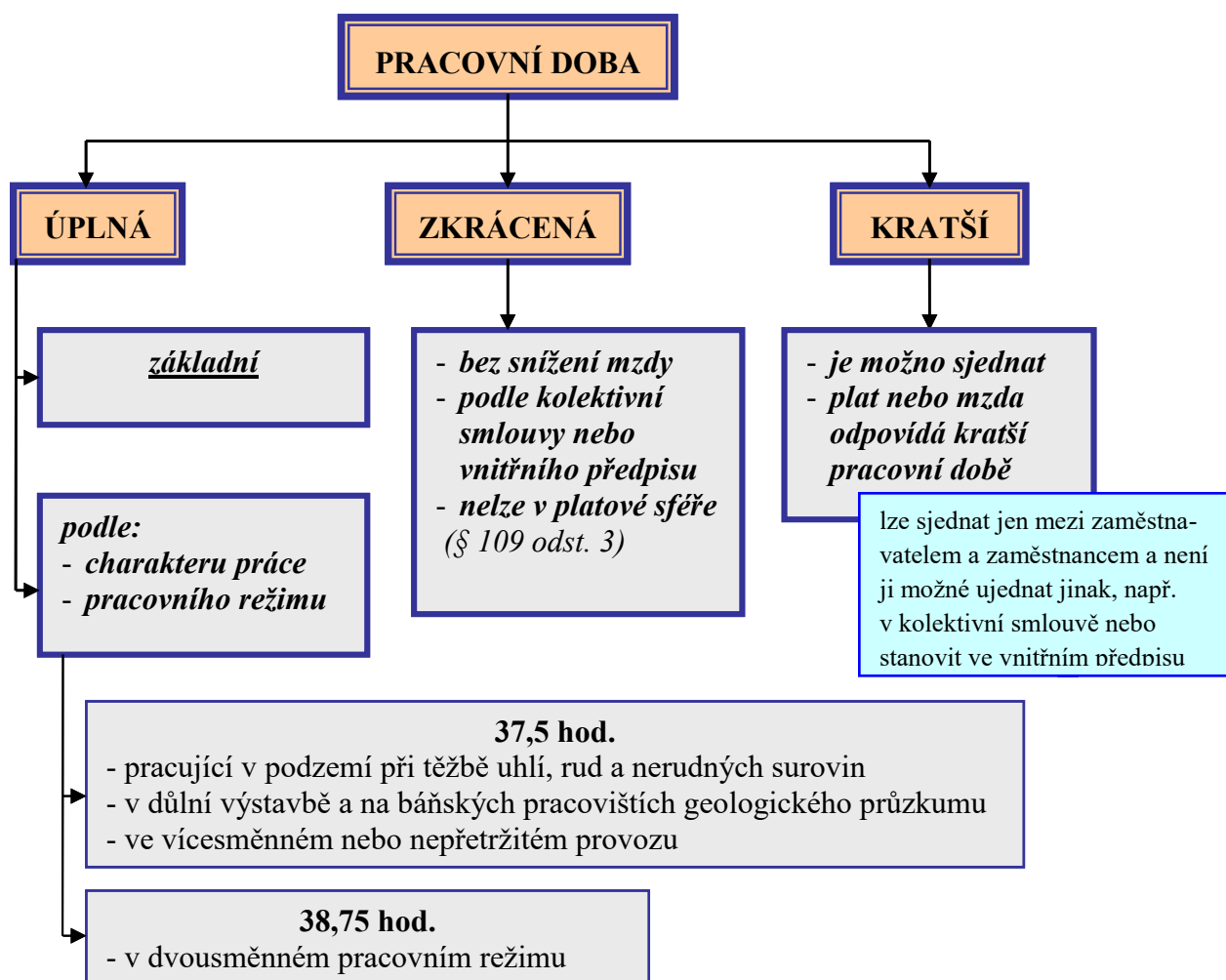
- ***zajistit přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení (z toho nelze dovozovat, že by zaměstnavatel v noci musel mít otevřenou kantýnu a zaměstnancům občerstvení připravit. Postačí, když zaměstnavatel instaluje na pracovišti např. automaty, kde si zaměstnanci i během noční směny budou 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 lékárnička, vyvěšený seznam s nouzovými telefonními čísly, nainstalován funkční telefon s bezplatným přístupem pro případ nouze apod.).***

7.3 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.

*Úplná,
zkrácená
a kratší*



Zkrácení stanovené **úplné týdenní pracovní doby** bez snížení mzdy pod rozsah stanovený může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis a nesmí ho provést zaměstnavatel v platové sféře (§ 109 odst. 3). Takto zkrácená týdenní pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou.“

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.

Obecné zásady rozvržení pracovní doby (§ 82 - § 85)

- *Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směň.*
- *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 (konec 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.*
- *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).*

7.4 PŘESTÁVKY V PRÁCI

PŘESTÁVKY V PRÁCI (§ 88, § 89)	
Nezapočítávané	Započítávané
<p><u>Přestávka v práci na jídlo a oddech</u></p> <ul style="list-style-type: none">- nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce (mladistvý po 4,5 hod.),- nejméně 30 min.- při rozdělení musí alespoň jedna část činit nejméně 15 minut,	<p><u>Přiměřená doba na oddech</u></p> <p><u>a jídlo</u></p> <ul style="list-style-type: none">- práce, které nemohou být přerušeny (technologická či funkční nepřerušitelnost, or-
	<p><u>Bezpečnostní přestávka (§ 89)</u></p> <ul style="list-style-type: none">- nárok podle zvláštních právních předpisů (řidiči).
	<p><u>Přestávky ke kojení (§ 242)</u></p> <ul style="list-style-type: none">- na každé dítě do konce 1 roku věku 2x ½ hod./směna,- v dalších 3 měsících ½ hod./směna, a totéž u kratší pracovní doby, do 1 jednoho roku dítěte.

PŘÍPADOVÉ STUDIE



Přestávka na jídlo a oddech

Příklad 1

Zaměstnanec má pracovní dobu 40 hodin týdně a pracuje pravidelně od 7:00 hodin každý pracovní den (tj. 8 hodin denně).

V době 7:00 až 11:30 je pracovní doba (4,5 hodiny)

V době 11:30 až 12:00 je přestávka na jídlo a oddech

V době 12:00 až 15:30 je pracovní doba (3,5 hodiny)

Příklad 2

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

Zaměstnanec má pracovní dobu 40 hodin týdně a má pružnou pracovní dobu. Ve dnech, kdy délka pracovní směny přesáhne 9 hodin není nutné poskytnout zaměstnanci 2 přestávky na jídlo a oddech.

V době 7:00 až 11:30 je pracovní doba (4,5 hodiny)

V době 11:30 až 12:00 je přestávka na jídlo a oddech

V době 12:00 až 17:30 je pracovní doba (5,5 hodiny)

Pokud je od 1. 1. 2008 poskytována **přestávka na jídlo a oddech po částech**, pak pouze jedna její část (dosud všechny) musí činit nejméně 15 minut (§ 88 odst. 2). Nebo jinak, minimální časový úsek přestávky na oddech a jídlo v délce 15 minut bude muset být pouze jeden, další část přestávky bude moci být rozdělena bez omezení.

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**“.



PŘÍPADOVÉ STUDIE

Nepřetržitý 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.

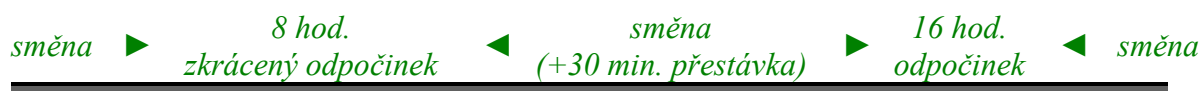
Speciální rozsah

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

PŘÍPADOVÉ STUDIE



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 vymezit 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 neděle¹⁰.

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



PŘÍPADOVÉ STUDIE

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“.

¹⁰ § 92 odst. 2 ZP

7.5 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 uspokojování, životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
- práce v dopravě,
- krmení a ošetřování zvířat.

Ve svátek

Jen výkon

- prací, které je možno nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu,
- práce v nepřetržitém provozu,
- práce potřebné při střežení objektu zaměstnavatele.

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 zjišťování

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

Varianta a)

Za práci ve svátek **primárně** náleží zaměstnanci **náhradní volno v rozsahu takto konané práce**. Pokud tedy zaměstnanci na svátek vyšla směna, bude si jej de facto překládat na jiný den. Má tak nárok na dosaženou **mzdu za práci ve svátek plus náhradní volno**, které je mu zaměstnavatel povinen poskytnout **do konce třetího kalendářního měsíce** následujícího po výkonu práce ve svátek, pokud se ze zaměstnancem nedohodne na jiné době čerpání náhradního volna..

Varianta b)

Místo poskytnutí náhradního volna se zaměstnanec a zaměstnavatel mohou dohodnout také na poskytnutí **příplatku k dosažené mzdě** nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Tedy příplatku **ve výši minimálně 100 %**. Takže například, pokud si zaměstnanec v průměru vydělá 150 Kč za hodinu a ve svátek odpracoval 8 hodin, zaměstnavatel mu vyplatí odměnu ve výši 2 400 Kč namísto standardních 1 200 Kč,

které by získal za stejnou práci odvedenou v běžný pracovní den (150 Kč x 8 hod = 1 200 Kč + 1 200 Kč = 2 400 Kč)

Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, **se plat nekrátí.**

Obdobně jako u mzdy i v rozpočtové sféře platí, že za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci **primárně náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek**, a to nejpozději **do konce třetího kalendářního měsíce** následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat také nekrátí.

Těž dále platí, že zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na **poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku** za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna (**100% příplatek**).

7.11 DOVOLENÁ

7.11.1 OBECNÁ USTANOVENÍ

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*“.

Podle novely zákoníku práce č. 285/2020 Sb. došlo zásadním změnám v oblasti dovolené, a to jejího spravedlivějšího výpočtu.. **Jedná se o vymezení dovolené hodinami, které se odvíjí od stanovené týdenní pracovní doby.** Konkrétně, v případě zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou v délce 40 hodin, který má nárok na 4 týdny dovolené, činí nově nárok na dovolenou 160 hodin. V praxi by tak odpadlo dosavadní spojení dovolené s jednotlivými odpracovanými dny. To je totiž jednak poněkud matoucí, jelikož u zaměstnanců s kratší pracovní dobou se mohly týdnem rozumět např. jen tři či jiný počet dnů, a za druhé leckdy nespravedlivé, protože u různých zaměstnanců s kratší pracovní dobou se mohl reálný počet dnů dovolené, na které jim vznikl nárok, lišit, byť by třeba za týden odpracovali stejný počet hodin.

Pro zaměstnance s pravidelnou týdenní pracovní dobou, který pracuje u zaměstnavatele celý rok, se prakticky nic nezměnilo. **Místo základního nároku 20 dnů** má nyní při 40hodinové týdenní pracovní době **nárok na 160 hodin dovolené** (4 týdny × 40 hodin = 160 hodin).

*Podle
odpracovaných
hodin*

7.11.2 DRUHY DOVOLENÉ

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na

- *dovolenu za kalendářní rok nebo její poměrnou část,*
- *dotatkovou dovolenou*

Dovolená za kalendářní rok

- nejméně 4 týdny/rok,
- platová sféra 5 týdnů/rok
- pedagogičtí / akademičtí pracovníci 8 týdnů/rok

■ Vznik práva na dovolenou a její délka:

- **podmínka** - výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu 52 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období (nepřihlíží se přitom k případné práci přesčas),
- **délka** - se stanoví jako násobek příslušné stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele (např. 40 hod x 4 týdny, 37,5 hod x 5 týdnů, 40 hod x 8 týdnů).

■ Poměrná část dovolené:

- **podmínka** - výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu alespoň 4 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období (opět se nepřihlíží k případné práci přesčas),
- **délka** - činí za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu $1/52$ uvedené týdenní pracovní doby vynásobenou příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele (např. při odpracování desetinásobku stanovené 40hodinové týdenní pracovní doby činí dovolená $10/52$ ze 40 hod x 4 týdny; $10/52$ ze 40 hod x 5 týdnů; $10/52$ ze 40 hod x 8 týdnů,

Dodatková dovolená

- v délce stanovené týdenní pracovní doby
- při práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době

Přísluší zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok

- pod zemí při těžbě nerostů nebo
- při ražení tunelů a štol, a
- koná práce zvláště obtížné, které ZP výslovně vyjmenovává v jeho ustanovení § 215 odst. 4, tj. zejména

- alespoň 1/2 týdne na pracovišti při ošetřování nemocných s nakažlivou formou tuberkulózy,
- 1/2 týdne na pracovišti s infekčními materiály,
- vystavení přímému nebezpečí nákazy,
- v čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů a dalších podobných zařízení s rizikem zvýšeného nebezpečí infekce
- vystavení nepříznivým následkům ionizujícího záření,
- při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených nejméně 1/2 týdne,
- vychovatelé provádějící výchovu mládeže za ztížených podmínek nejméně 1/2 týdne,
- výkon práce nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech,
- atd.

Vyhláška MPSV č. 600/2006

Zaměstnanci

- pracující v tropických oblastech (státy nacházející se mezi obratníkem Raka a obratníkem Kozorooha, tj. území mezi 23°27' severní šířky a 23°27' jižní šířky, i když jen částečně zasahují),
- pracující v jinak zdravotně obtížných oblastech (Afghánistán, Arktida, Antarktida, Bahrajn, Bhútán, Farské ostrovy, Grónsko, Irák, Irán, Island, Izrael, Jordánsko, Kazachstán, KLDK, Korejská republika, Kuvajt, Pákistán, Palestina, Rusko – oblast Sibiře, Sýrie, Turecko, Uruguay, atd.)

Příklad výpočtu poměrné části dovolené za kalendářní rok

Zaměstnanec nastoupí 1. 10. na plný pracovní úvazek, tedy 40 hodin, při rovnoměrné pracovní době. Výměra dovolené u zaměstnavatele činí čtyři týdny. Pokud bude pracovat do konce kalendářního roku, odpracuje třináct celých týdenních pracovních směn, jeho nárok na dovolenou tedy po změně zákona bude nově následující:

40 hodin (úvazek)
/ 52 týdnů (délka kalendářního roku)
× 13 týdnů (odpracovaná doba)
× 4 týdny (výměra dovolené)
= 40 hodin (nárok na dovolenou)

Pokud by výsledek nevyšel přesně na celé hodiny, zaokrouhlení se provede vždy na celé hodiny nahoru.

■ **Poměrná část dodatkové dovolené:**

Pracuje-li zaměstnanec za výše uvedených podmínek **jen část kalendářního roku**, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce **dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.**

■ **Prodloužení délky dovolené:**

Odpracuje-li zaměstnanec podle rozvrhu směn (např. při nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby) v kalendářním roce více jak 52násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o 1/52 dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

■ **Změny délky týdenní pracovní doby během kalendářního roku:**

Dojde-li během téhož kalendářního roku u zaměstnance ke změnám délky týdenní pracovní doby např:

- je přeřazen z dvousměnného pracovního režimu s 38,75hodinovou týdenní pracovní dobou do nepřetržitého pracovního režimu s 37,5hodinovou týdenní pracovní dobou,
- na základě žádosti zaměstnance dojde ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby v délce 40 hodin na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu v délce 20 hodin),

přísluší mu dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby; výpočet je možno provést více způsoby – buď součtem dílčích výsledků za každé období samostatně, nebo průměrem připadajícím na týden z celkového součtu týdenních pracovních dob za příslušné sledované období.

■ **Vliv překážek v práci na dovolenou:**

Novela zákoníku práce č.285/2020 Sb., zachovává předchozí výčet překážek v práci, které se pro účely dovolené ale nepovažovaly za výkon práce. Nicméně v nové koncepci dovolené jsou uvedené překážky **započítávány** jako odpracovaná doba pouze v rámci souhrnného limitu, kterým je 20násobek příslušné stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnance, a to vždy v každém kalendářním roce zvlášť, Jedná se o následující překážky :

- a) dočasná pracovní neschopnost, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,*
- b) karantény nařízené podle zákona o ochraně veřejného zdraví (č. 258/2000 sb.),*
- c) čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,*
- d) jiných důležitých osobních překážek v práci (podle § 199), s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu (nařízení vlády č.590/2006 Sb.).*

Novela současné stanoví, že výše uvedené „limitované“ překážky v práci lze považovat za výkon práce jen tehdy, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v příslušném kalendářním roce odpracoval alespoň 12násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.

Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout ten, pro koho byl zaměstnanec takto uvolněn; tato osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před uvolněním i po uvolnění.

■ **Přerušeni čerpání dovolené (§ 219)**

Již čerpaná dovolená se přeruší, nastoupí-li

- **zaměstnanec** během dovolené vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným, poskytuje-li dlouhodobou péči nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny.

K přerušeni dovolené z uvedených důvodů však nedojde, požádá-li zaměstnanec o pokračování v čerpání dovolené během těchto překážek v práci.

- **zaměstnankyně** na mateřskou či rodičovskou dovolenou,
- **zaměstnanec** na rodičovskou dovolenou.

Případně-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené, to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 (práce v noci) a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.

Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

7.11.3 DOBA ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

Zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu a rady zaměstnanců tak, 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.

Vcelku a do konce kalendářního roku

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.

nesmí určit čerpání dovolené. Jedná se o dobu, kdy:

- zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách,,
 - zaměstnanec je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu,
 - zaměstnankyně je na zákonný výčet případů, kdy zaměstnavatel 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 významné 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.

- Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně **určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny**, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.
- Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit **hromadné čerpání dovolené**, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

Časové rozložení čerpání dovolené

V roce vzniku nároku (rok 1)

Jak je výše uvedeno zaměstnavatel je povinen určit čerpání celé dovolené tak, aby nárok za daný rok vyčerpal zaměstnanec v aktuálním roce, v němž nárok vznikl (tedy, i kdyby pracovní poměr netrval celý kalendářní rok a nižší nárok na dovolenou než 4 týdny), pokud tomu nebrání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

V následujícím kalendářním roce (rok 2)

Novela ZP č. 285/2020 Sb., umožňuje

- na žádost zaměstnance
- s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům,

převedení nevyčerpané části dovolené, která **přesahuje** minimální výměru 4 týdnů a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů v kalendářním roce, do následujícího kalendářního roku.

Bude se např. jednat i situaci, kdy v tomto následujícím kalendářním roce potřebuje čerpat dovolenou již v době, kdy mu na ni ještě nevzniklo právo (zprav. v průběhu prvního čtvrtletí).

Současně nadále platí výjimka, podle níž

- ❖ nemůže-li být dovolená vyčerpana v roce v němž na ní nárok vzniknul nebo
- ❖ byla-li její část převedena podle výše uvedené novelizace,

je zaměstnavatel povinen určit čerpání dovolené nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Bude tomu tak tehdy, pokud

- **dovolená nebyla z jakýchkoli důvodů vyčerpana 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 dobu čerpání dovolené určit sám** s tím, že zaměstnanec je povinen zaměstnavateli písemně oznámit nástup čerpání dovolené **alespoň 14 dnů předem, nedohodne-li se s ním na jiné době.**

V dalším 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 nebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

7.11.4 NÁHRADY ZA DOVOLENOU (§ 222)

Pro náhradu za dobu čerpání dovolené obecně platí, že

- zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,
- zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru,
- jestliže vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku,
- zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo,
- náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.

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.



PŘÍPADOVÁ STUDIE

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.

Novela ZP č. 285/2020 Sb., nově stanoví, že zaměstnanci, který byl vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb do jiného členského státu Evropské unie, nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu náhrada za dovolenou přísluší podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán.

7.11.5 KRÁCENÍ DOVOLENÉ

Zaměstnavatel je oprávněn dovolenou zaměstnanci zkrátit. Nemůže tak ovšem učinit svévolně, ale pouze z jediného důvodu, pokud nastal v příslušném roce.

Novela ZP 285/2020 Sb., v rámci nové koncepce dovolené zásadně změnila možnost jejího krácení. *Novelizace*

Před touto novelou byla postihem zaměstnance za neomluvenou absenci možnost krátit dovolenou o 1 až 3 dny. Byla zde i možnost krátit dovolenou za omluvenou absenci nebo uvalení vazby či výkon trestu.

Novela umožňuje krácení dovolené **pouze pro případ neomluveného zameškání směny zaměstnancem, a to o počet neomluveně zameškaných hodin**, přičemž umožňuje neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn **sčítat**.

Zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval po celý kalendářní rok, se i při neomluvené absenci zachovává právo na dovolenou **alespoň v rozsahu 2 týdnů**.

Neomluvené zameškání směn je porušením základních povinností zaměstnance a může být zaměstnavatelem postíženo i jiným způsobem (např. rozvázáním pracovního poměru). Nutnost projednání s odborovou organizací, zda se v daném případě jedná o neomluvenou absenci, zůstává nedotčena.

Je třeba zmínit, že nová koncepční změna nepočítá s následným krácením dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části z důvodu **zameškání směny při nemoci**. Ta se nicméně modifikuje tak, že se tato překážka v práci jako výkon práce **uznává do maximální výše 20násobku stanovené týdenní pracovní doby**.

Prakticky tedy vznikne situace, kdy se nemoc započte do odpracované doby pro účely výpočtu dovolené (při 40hodinové týdenní pracovní době to znamená 800 hodin, tedy 100 dnů při rovnoměrné pracovní době).

Doba nemoci nad tuto hranici se do odpracované doby nezapočítává, čímž zaměstnanec nesplní podmínku odpracování celých 52 týdnů v kalendářním roce, a dovolená tedy ani nemůže vzniknout v celoroční výměře (pro někoho je to možná změna zdánlivá, protože

nyní se z celoroční výměry určitá část dovolené při dlouhodobé nemoci krátí, zatímco nově celoroční výměra ani nevznikne).

SHRNUTÍ KAPITOLY

Závěrečná kapitola byla věnována všem formám pracovní doby a odpočinku při práci, včetně novelizované úpravy právního režimu dovolené a jejího čerpání.

LITERATURA

- RICHTER, J., 2018. *Pracovní právo*. Karviná: SU OPF. 103 s. ISBN 978-80-7248-919-0.
- RICHTER, J. *Prakticky průvodce pracovním právem a zákoníkem práce*“, Nakladatelství PARIS 2018, ISBN 978-80- 87173-27-5
- *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.*
- *Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.*

SHRNUTÍ STUDIJNÍ OPORY

Na závěr je třeba upozornit, že tato studijní opora zahrnuje základní a podstatnou část problematiky pracovního práva, nicméně nejedná se o text, který toto odvětví práva řeší komplexně. Tento stav věci je dán požadovaným časovým a věcným rozsahem studia předmětu na fakultě. Přesto je možno konstatovat, že studijní opora umožňuje osvojení si těch oblastí pracovního práva, která tvoří jeho základní a v praxi nejčastěji aplikované instituty.

Název: PRACOVNÍ PRÁVO
Autor: **JAROMÍR RICHTER, JUDr.**
Vydavatel: Slezská univerzita v Opavě
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné
Určeno: studentům SU OPF Karviná
Počet stran: 17371

Tato publikace neprošla jazykovou úpravou.