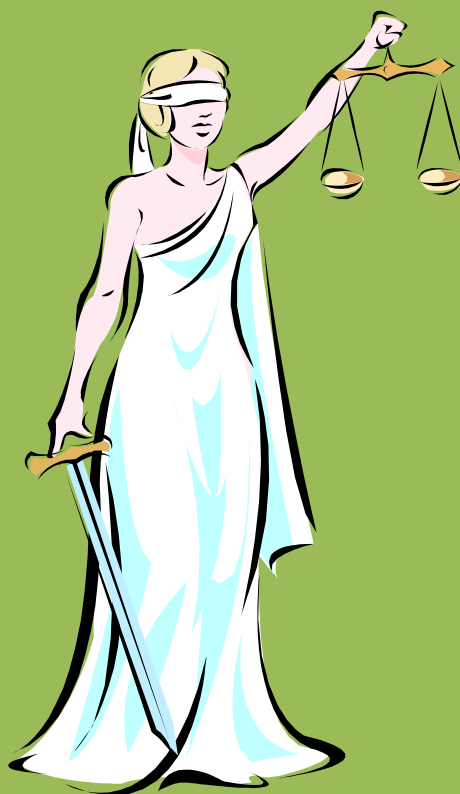


**Slezská univerzita v Opavě
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné**

PRACOVNÍ PRÁVO



**© Jaromír RICHTER
2021**

ÚVOD DO PRACOVNÍHO PRÁVA

POJEM PRACOVNÍHO PRÁVA

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

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

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

PŮSOBNOST PRACOVNÍHO PRÁVA A ZÁKONÍKU PRÁCE

POZITIVNÍ VYMEZENÍ :

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

Považujeme za ně:

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

NEGATIVNÍ VYMEZENÍ :

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

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

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

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

Pracovní právo se od počátku konstitovalo jako právo ochranné s cílem vyrovnat nerovnost účastníků těchto individuálních právních vztahů. Nelze ovšem pominout, že zákoník práce nechrání pouze zaměstnance, nýbrž poskytuje ochranu i zaměstnavatelům proti nesvědomitým zaměstnancům.

FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA

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

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

Ochranná funkce

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

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

Konkrétní projevy:

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

Organizační funkce

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

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

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

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

Výchovná funkce

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

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

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

Nezbytným předpokladem realizace výchovné funkce je znalost právních předpisů.

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

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 pracovněprávních vztahů 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 možnostmi subjektů nastavit si vlastní podmínky pracovněprávních vztahů, možnostmi 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 pracovněprávních vztahů je existence objektivního práva a vymezení prvků pracovněprávních vztahů, jejichž prostřednictvím dochází k realizaci objektivního práva. Prvky pracovněprávních vztahů jsou:

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

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

Fyzická osoba může být v pracovněprávním vztahu v postavení:

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

Právnická osoba může vystupovat v pracovněprávním vztahu v postavení:

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

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

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



DRUHY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

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

V souladu s tímto kritériem dělíme pracovněprávní vztahy na:

- **individuální pracovněprávní vztahy** - právní vztahy, které vznikají mezi zaměstnancem na straně jedné a zaměstnavatelem na straně druhé, v souvislosti s účastí na pracovním procesu. Mezi individuální pracovněprávní vztahy řadíme i vztahy další, tj. ty, které vytvářejí předpoklady pro vznik pracovněprávního vztahu, jakož i ty, které pracovněprávní vztahy upevňují a chrání.

Individuální pracovněprávní vztahy můžeme dále rozdělit na:

- *individuální pracovněprávní vztahy základní*, jejichž prostřednictvím se přímo realizuje pracovní proces. *Základními pracovněprávními vztahy jsou:*
 - *pracovní poměr*
 - *právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce)*
- *individuální pracovněprávní vztahy související*, které vytvářejí předpoklady pro realizaci základních pracovněprávních vztahů, chrání základní pracovněprávní vztahy před jejich porušením a postihují případy porušení základních pracovněprávních vztahů.
- ***odvozené pracovněprávními vztahy***, kterými jsou:
 - *právní vztahy v oblasti zabezpečení práva na zaměstnání*
 - *kontrolní vztahy vznikající při kontrole nad dodržováním pracovněprávních předpisů a předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.*
- ***kolektivní pracovněprávní vztahy*** - vztahy vznikající mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem.

ZAMĚSTNANCI – NESTÁTNÍ (PODNIKOVÁ) SFÉRA = ZÁKONÍK PRÁCE

ZAMĚSTNANCI – 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 **zákonem 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 Věřejného 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 zřizovaných Ministerstvem vnitra

a zaměstnanci Policejní akademie České republiky.

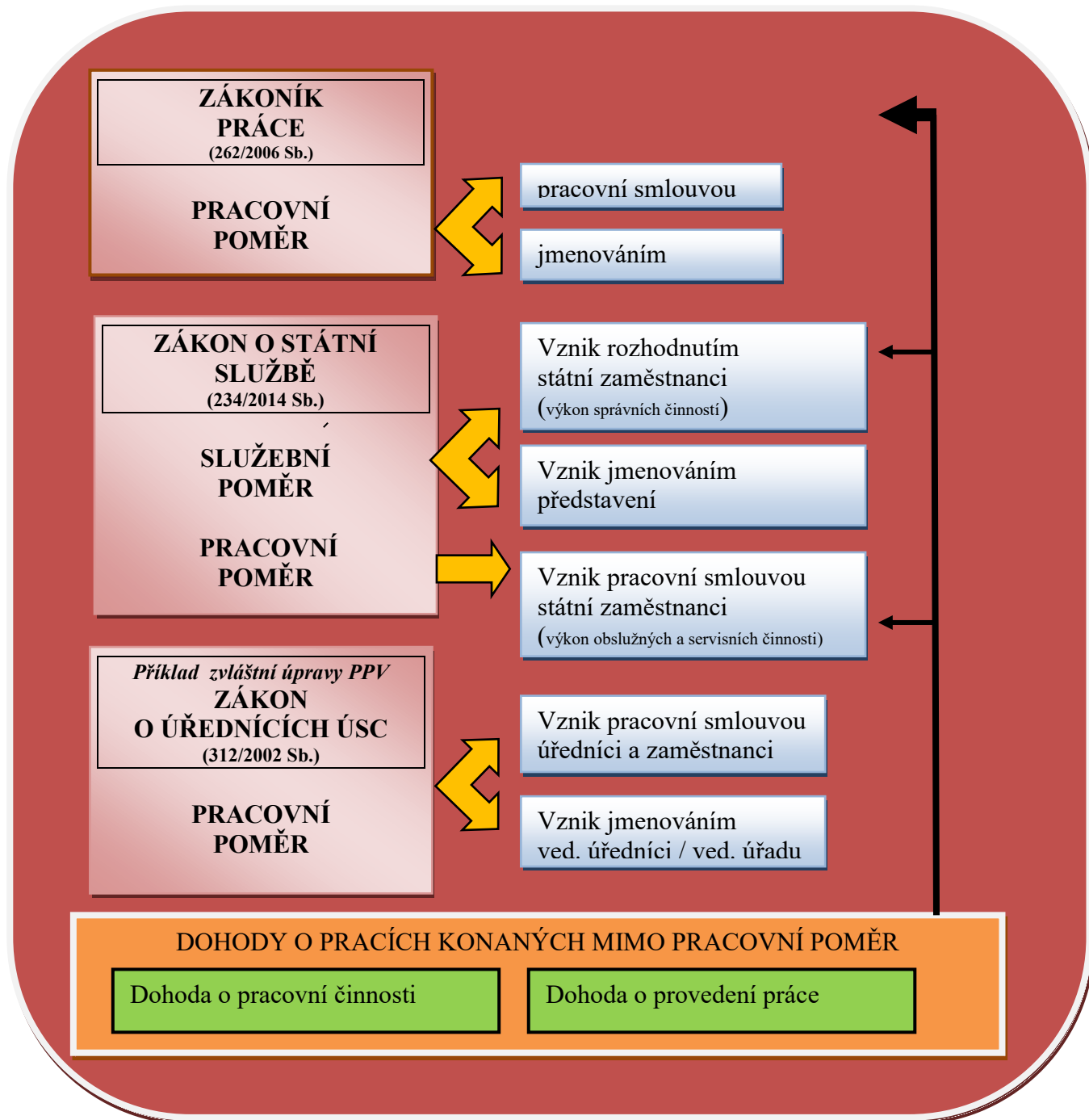
PRACOVNÍ POMĚR A SLUŽEBNÍ POMĚR VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

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.

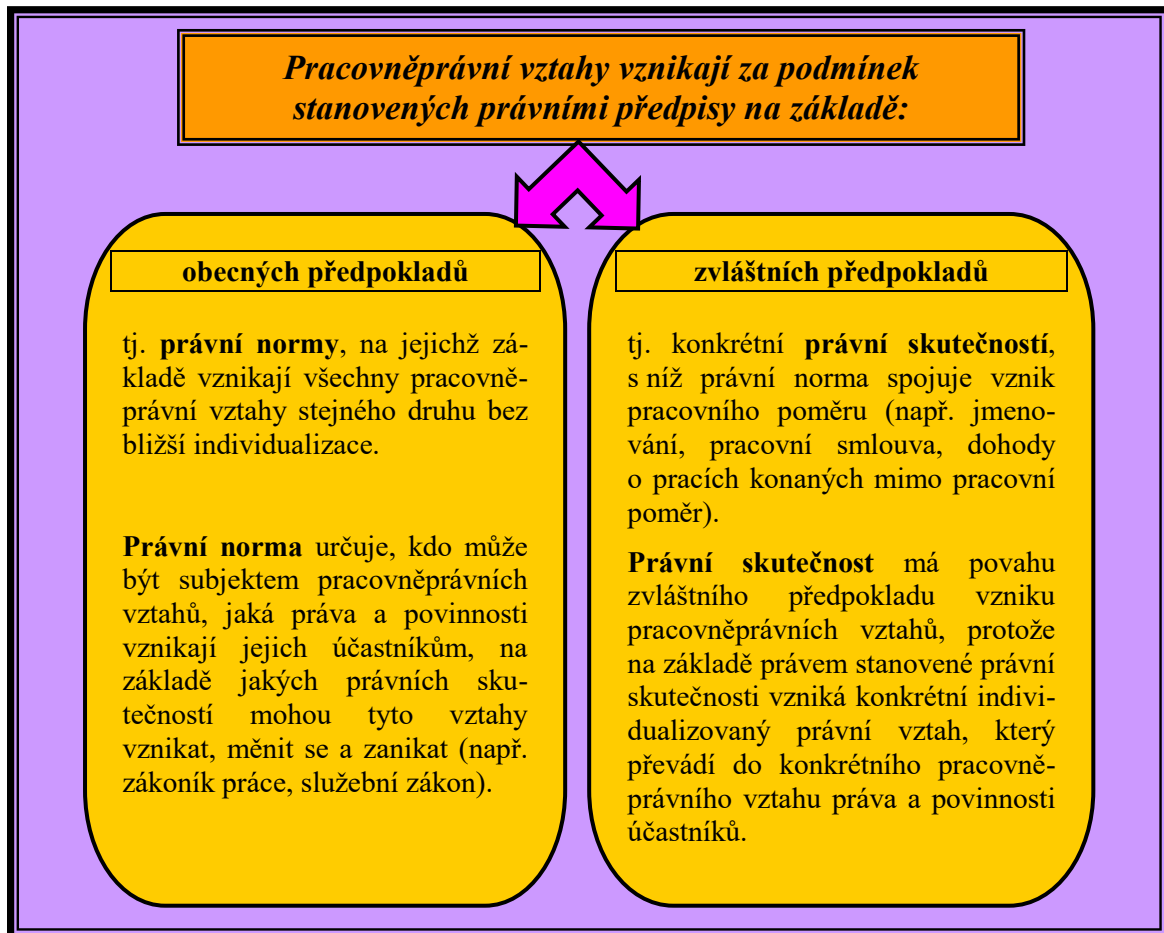
- **Služební poměr** je spojen s výkonem závislé práce ve státní službě tj. při výkonu státní správy. Jedná se o poměr veřejnoprávní, což má za následek, že řízení ve věcech služebního poměru je (klasickým) správním řízením (rozhodování s ním spojené představuje výkon veřejné moci) , ve kterém nadřazený 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 samosprávních 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

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.

Schéma aplikace pracovního a služebního poměru.



PŘEDPOKLADY VZNIKU PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ



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

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

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

PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

Prameny pracovního práva mají různé formy, a to zejména:

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

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

Vnitrostátní historické milníky základních pramenů pracovního práva

V roce 1804 byla ve Francii naplněna snaha po komplexní kodifikaci soukromého práva, a to prvním vydáním občanského zákoníku, kterým byl (dosud platný ve znění novel) napoleonský Code civil Francois (**zvaný též Code Napoléon**). Tento zákoník inspiroval přijímání obdobných legislativních děl v dalších evropských zemích. Pro české země a pracovní právo má velký význam rakouský **Všeobecný zákoník 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.

ABGB 1811 HLAVA DVACÁTÁ ŠESTÁ – příklady ustanovení

1. Služební smlouva

§ 1153

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

Povinnosti zaměstnavatelovy, když zaměstnaný onemocní

§ 1156

Byl-li zaměstnaný důsledkem služebního poměru, který je hlavním působištěm jeho výdělečné činnosti, přijat do domácnosti zaměstnavatelovy a onemocní-li nepřivodiv si nemoci ani úmyslně ani hrubou nedbalostí, je zaměstnavatel povinen, poskytnouti mu vedle platů peněžních potřebné opatření, pomoc lékařskou a nutné léky a to po čtrnáct dní, trval-li služební poměr již čtrnáct dní a po čtyři týdny, trval-li služební poměr již půl roku. Opatření a pomoc lze poskytnouti odevzdáním do nemocnice, nebo souhlasí-li zaměstnaný, u osob třetích. Vyžaduje-li toho povaha nemoci, může zaměstnaný žádati, aby byl ošetřen v nemocnici.

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

§ 1156a

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

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

O povinnosti zaměstnavatelově pečovati o zaměstnaného

§ 1157

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

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

O skončení služebního poměru

§ 1158

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

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

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

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

K historicky první samostatné kodifikaci pracovního práva na našem území tak došlo až zákoníkem práce, který byl ve sbírce zákonů publikován jako **zákon č. 65/1965 Sb.** Nejvýznamnější novelizace tohoto zákona proběhla na konci osmdesátých let minulého století (období tzv. perestrojky). K návrhu vládního zákona proběhla takřka všelidová diskuze,

jejímž výstupem bylo takřka 150 000 připomínek. V jejich důsledku došlo např. ke stanovení **dvouměsíční výpovědní lhůty, a to jak pro organizaci, tak pro pracovníka, dále se prodloužila zkušební doba na 3 měsíce, dohoda o provedení práce byla omezena na 100 hodin, byly rozšířeny výpovědní důvody i důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru.**

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

Mezinárodní 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.

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

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

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

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

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

- **Evropská sociální charta Rady Evropy**

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

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

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

- **Úmluva MOP č. 26, o způsobech stanovení minimální mzdy**
- **Úmluva MOP č. 29, o nucené nebo povinné práci (publikovaná pod č. 506/1990 Sb.)**
- **Úmluva MOP č. 87, o právu sdružovat se a o ochraně práva odborově se organizovat**
- **Úmluva MOP č. 100, vymezující zásadu stejného odměňování mužů a žen za stejnou práci**
- **Úmluva MOP č. 111, o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání, která byla publikována pod č. 465/1990 Sb.**

Vnitrostátní prameny

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..

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.

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 zajistí uje, 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 nepřislouží soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům ozbrojených sborů.

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

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

V uvedené souvislosti je možno se zamyslet i nad současnou kvalitou našeho právního řádu. 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 novelizačních potvrzuje tento stav.

SYSTEMIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE

Část	Upravuje	§ - §
První	<i>Všeobecná ustanovení</i>	1- 29
Druhá	<i>Pracovní poměr</i>	30 - 73
Třetí	<i>Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr</i>	74- 77
Čtvrtá	<i>Pracovní doba a doba odpočinku</i>	78- 100
Pátá	<i>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci</i>	101 - 108
Šestá	<i>Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu</i>	109 - 150
Sedmá	<i>Náhrady výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce</i>	151 - 190
Osmá	<i>Překážky v práci</i>	191 - 210
Devátá	<i>Dovolená</i>	211 - 223
Desátá	<i>Péče o zaměstnance</i>	224 - 247
Jedenáctá	<i>Náhrada majetkové a nemajetkové újmy</i>	248 - 275
Dvanáctá	<i>Informování, projednání v pracovněprávním vztahu a oprávnění odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci</i>	276 - 299
Třináctá	<i>Společná ustanovení</i>	300 - 363
Čtrnáctá	<i>Přechodná a závěrečná ustanovení</i>	364 - 396

VZTAH ZÁKONÍKU PRÁCE A OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

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

V lednu roku 2014 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 rekodifikace soukromého práva. V jeho **části šedesáté** jsou vymezeny novelizační ustanovení (45) zákoníku práce.

ZÁSADA SUBSIDIARITY

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

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

§ 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:

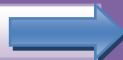
- ***jestliže je záležitost upravena zákoníkem práce,***
- ***v souladu s citovaným ustanovením § 4a zákoníku práce se **pro pracovněprávní vztahy nepoužijí** ustanovení občanského zákoníku o***
 - *smlouvě ve prospěch třetí osoby,*
 - *zadržovacím právu,*
 - *vymíněném odstoupení od smlouvy,*
 - *společných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

APLIKACE OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

ObZ SE NA PPV POUŽÍJE



POUZE ZA PODMÍNKY (§ 4b ZP), ŽE

☞ 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.

■ 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 vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.

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

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.

Podzákonné normativní akty

- Nařízení vlády č. 309/2006 Sb., o dalších požadavcích v BOZP v pracovněprávních vztazích.
- Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. (změněno nařízením vlády č. 381/2010 Sb. – dvě platové stupnice pedagogických pracovníků)
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., (změněno NV 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 postizitelná 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 výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě a o úpravě nákladů na výživu pozůstalých (úprava náhrady).
- Vyhláška č. 333/2018 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

Interní normativní akty

Kolektivní smlouva je

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

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

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

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

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.**

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**,
- zaměstnavatel má povinnost VP **uchovávat po dobu 10 let** ode dne ukončení jeho platnosti.

Vzniklo-li zaměstnanci na základě VP právo ze základního PPV uvedeného v § 3, zejména mzdové, platové nebo ostatní právo v pracovněprávních vztazích, nemá zrušení VP vliv na trvání a uspokojení tohoto práva.

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.

Vzor - VNITŘNÍ PŘEDPIS

Zaměstnavatel
se sídlem v
vydává podle § 305 zákoníku práce tento

VNITŘNÍ PŘEDPIS

kterým se upravují níže uvedené pracovněprávní nároky zaměstnanců

I.

Rozsah platnosti

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

II.

Odstupné

1. Zaměstnancům, kterým končí poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až c), nebo dohodou z týchž důvodů, může být zvýšeno odstupné, a to až na šestinásobek průměrného výdělku.

Konkrétní výše zvýšeného odstupného se stanoví s ohledem na dosahované pracovní výsledky příslušného zaměstnance a počet let odpracovaných v organizaci.

2. Zaměstnancům, kteří končí pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. e), tj. ze zdravotních důvodů, nebo dohodou z týchž důvodů, náleží odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku.

III.

Dovolená na zotavenou

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

IV.

Překážky v práci

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

V.

Účinnost

Tento vnitřní předpis nabývá účinnosti dne 1. ledna 2014.

V

.....
Podpis oprávněné osoby u zaměstnavatele

• Pracovní řád (PŘ) § 306

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

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

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

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

Ostatní prameny

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

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

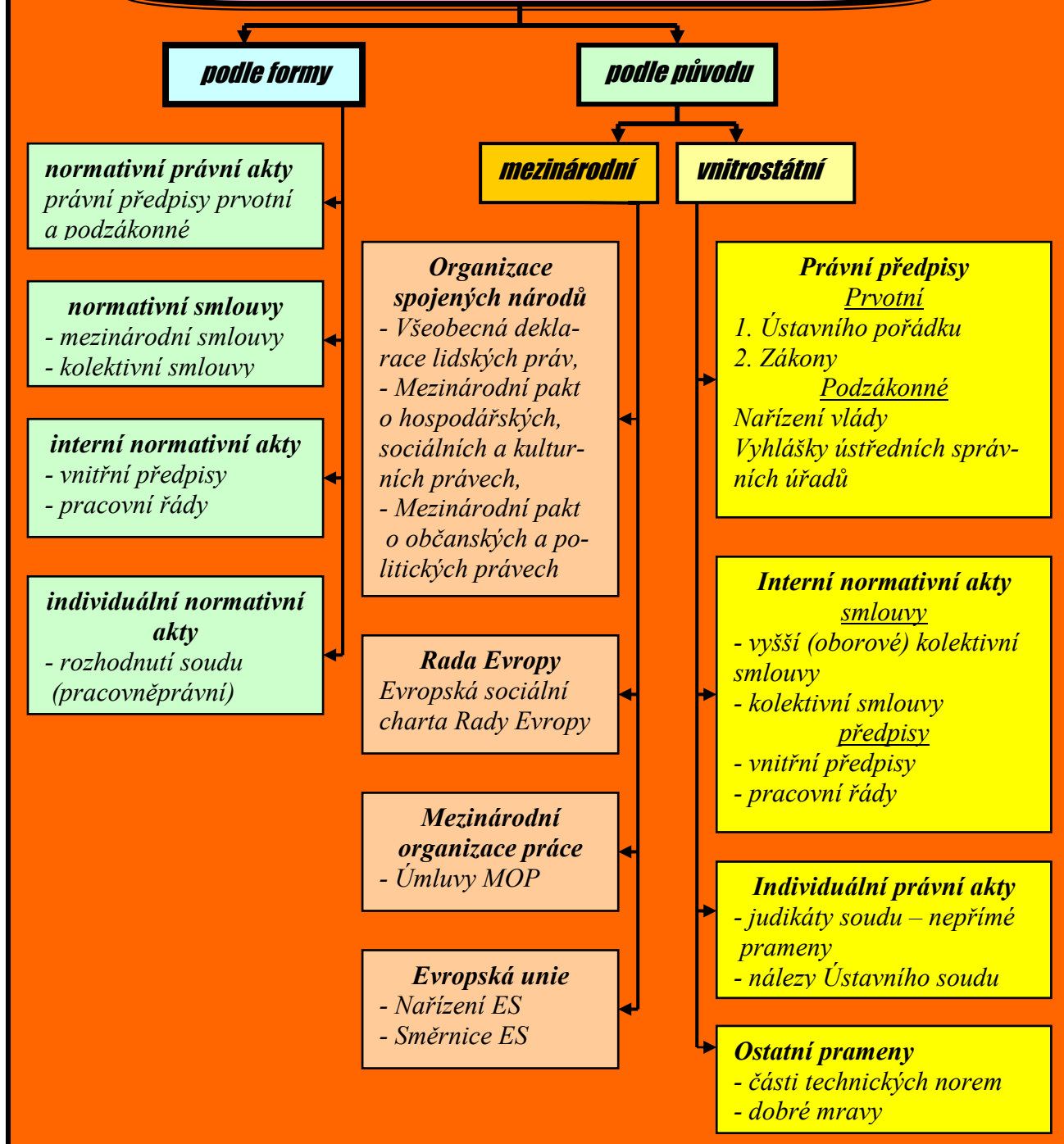
Často se za pramen pracovního práva považují i tzv. **dobré mravy** (viz. též výše významné občanskoprávní pojmy), které sice rozhodně nepatří k právním normám, nicméně jako normy morální musí být aplikovány, pokud to přikazuje právní předpis. Jsou-li tedy dobré mravy vyžadovány právním předpisem (pramenem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

Příklady

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

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

SCHÉMA PRAMENŮ PRACOVNÍHO PRÁVA



VZTAH ZÁKONÍKU PRÁCE A ZVLÁŠTNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

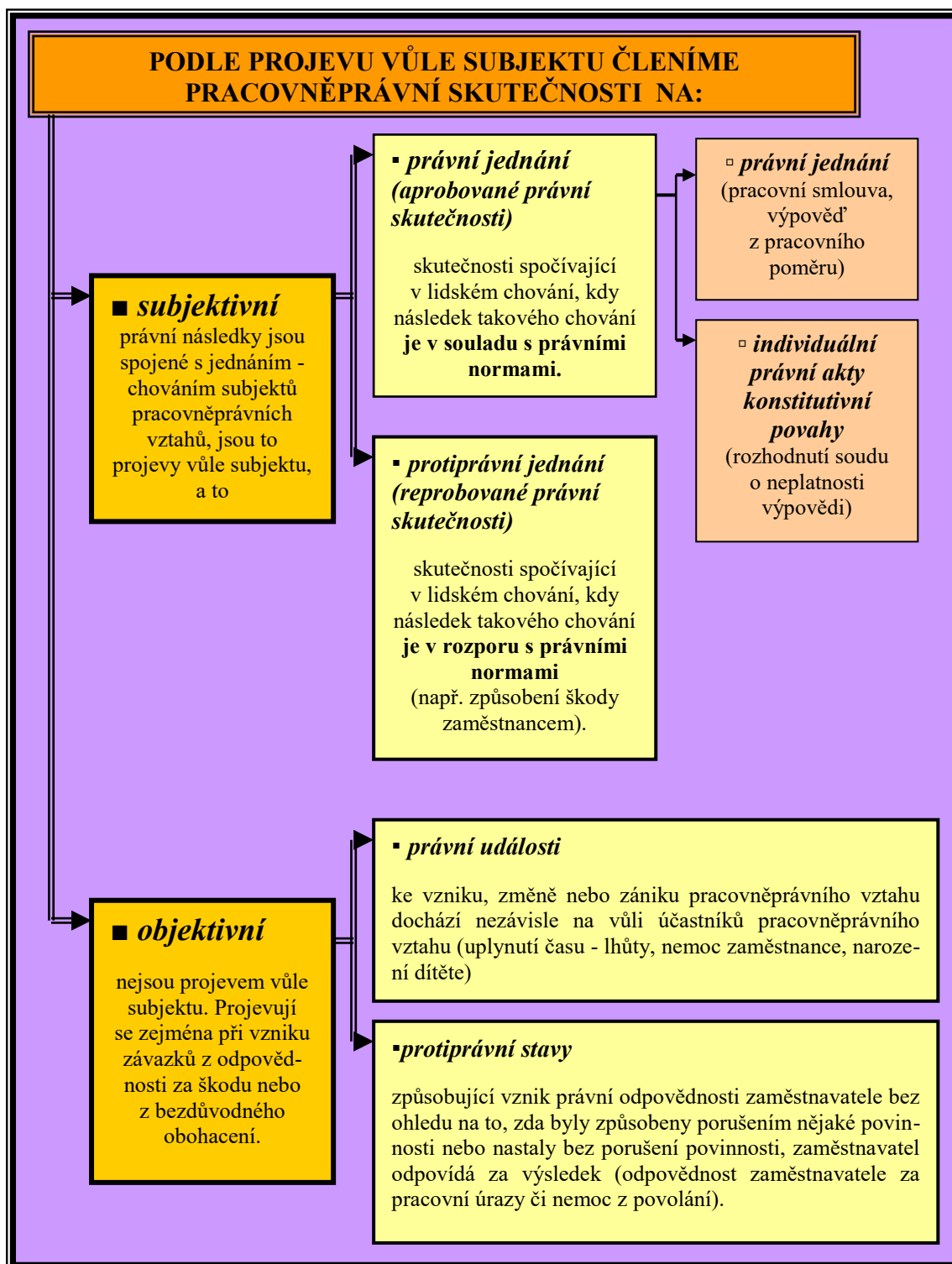
Prameny pracovního práva jsou dále zvláštní právní předpisy, které upravují pracovněprávní vztahy určitých profesí. Vztah zákoníku práce a těchto zvláštních předpisů je **vztahem obecným (ZP) a zvláštním**, přičemž přednost před obecnou právní úpravou pracovněprávních vztahů provedenou ZP mají vždy tyto 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).

PRACOVNĚPRÁVNÍ SKUTEČNOSTI

Pracovněprávní vztahy, práva a povinnosti (závazky) v pracovněprávních vztazích **vznikají, udržují se, mění nebo zanikají na základě skutečností**, s nimiž zákon (právní řád) takový právní následek spojuje, jestliže k nim došlo při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s výkonem závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Takové skutečnosti nazýváme **pracovněprávní skutečnosti**.



PŘÁVNÍ JEDNÁNÍ

Právní jednání jsou nejtypičtějším subjektivním právním skutečností. Jedná se o ty právní skutečnosti, které spočívají v určitém lidském chování, a to v chování *vědomém a volním, 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 jednající osoba chtěla projevit.

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

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

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

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

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

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

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

Příklady

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

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

NÁLEŽITOSTI PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

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

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

Náležitosti nezbytné pro vznik právního jednání

Základním předpokladem vzniku právního jednání je, aby šlo:

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

Náležitosti nezbytné pro platnost právního jednání

Pro platnost právního jednání je třeba, aby:

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

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

Druhy pracovněprávních jednání

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

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

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

- ❖ *Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpriznivější.*
- ❖ *Soud 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.“*

FORMA PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

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

§ 582

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

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

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

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

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

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

Příklad

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

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

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

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

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

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

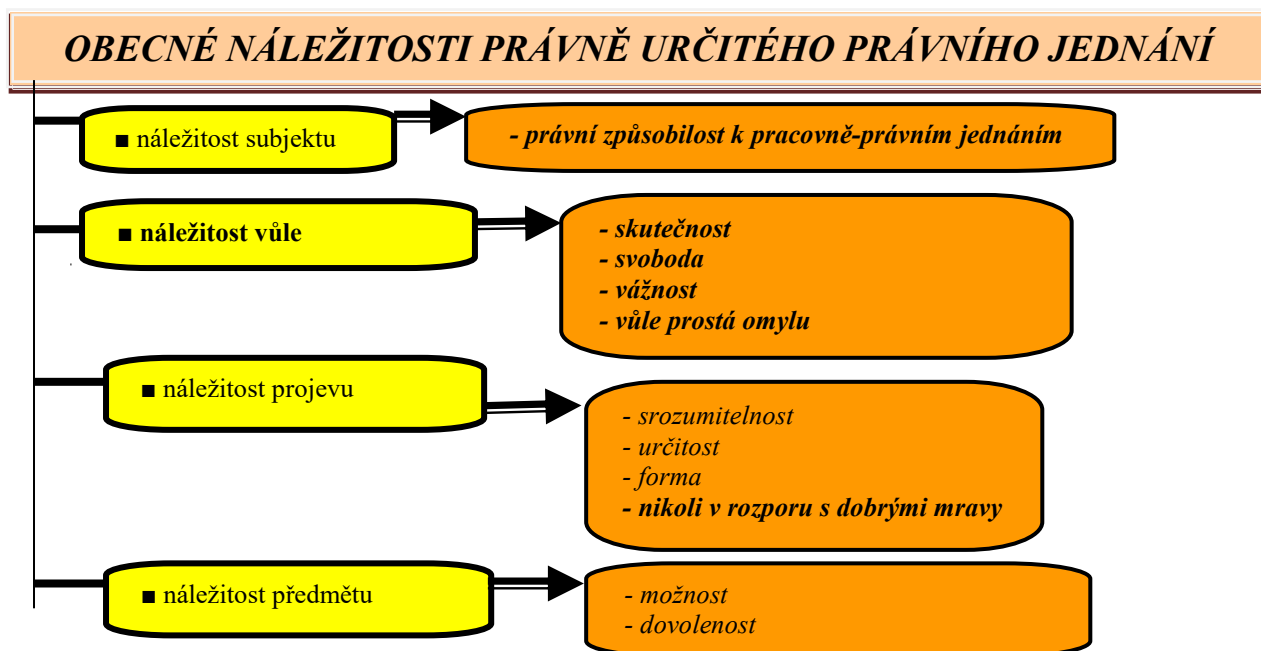
ZASTŘENÉ JEDNÁNÍ - ZASTŘENÝ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH

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

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

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

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

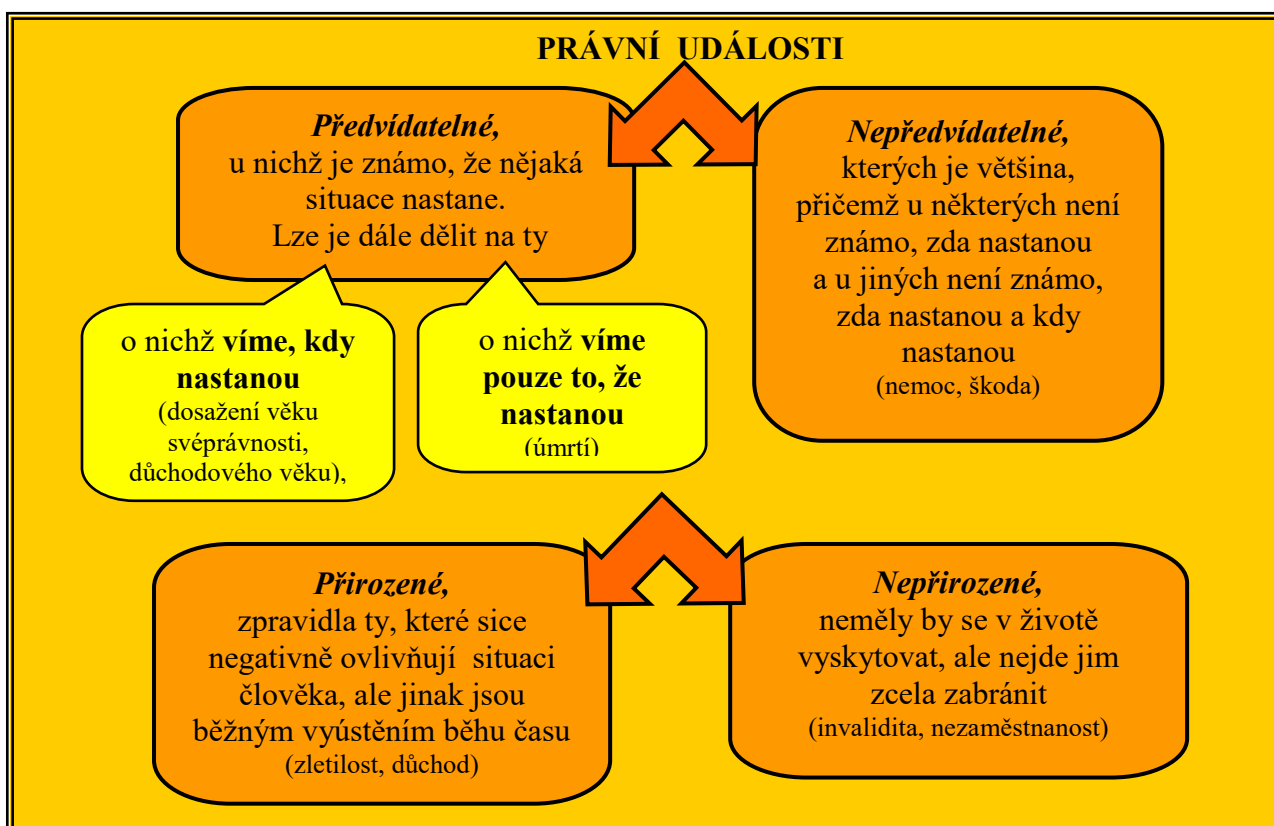


PRÁVNÍ UDÁLOSTI

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*



ČAS A LHŮTY JAKO PRÁVNÍ UDÁLOSTI V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

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

ZÁKLADNÍ PODOBY ČASU

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

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

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

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

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

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

Důsledek rozlišení lhůty a doby v případě počítání času.

Pokud připadne poslední den

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

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

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

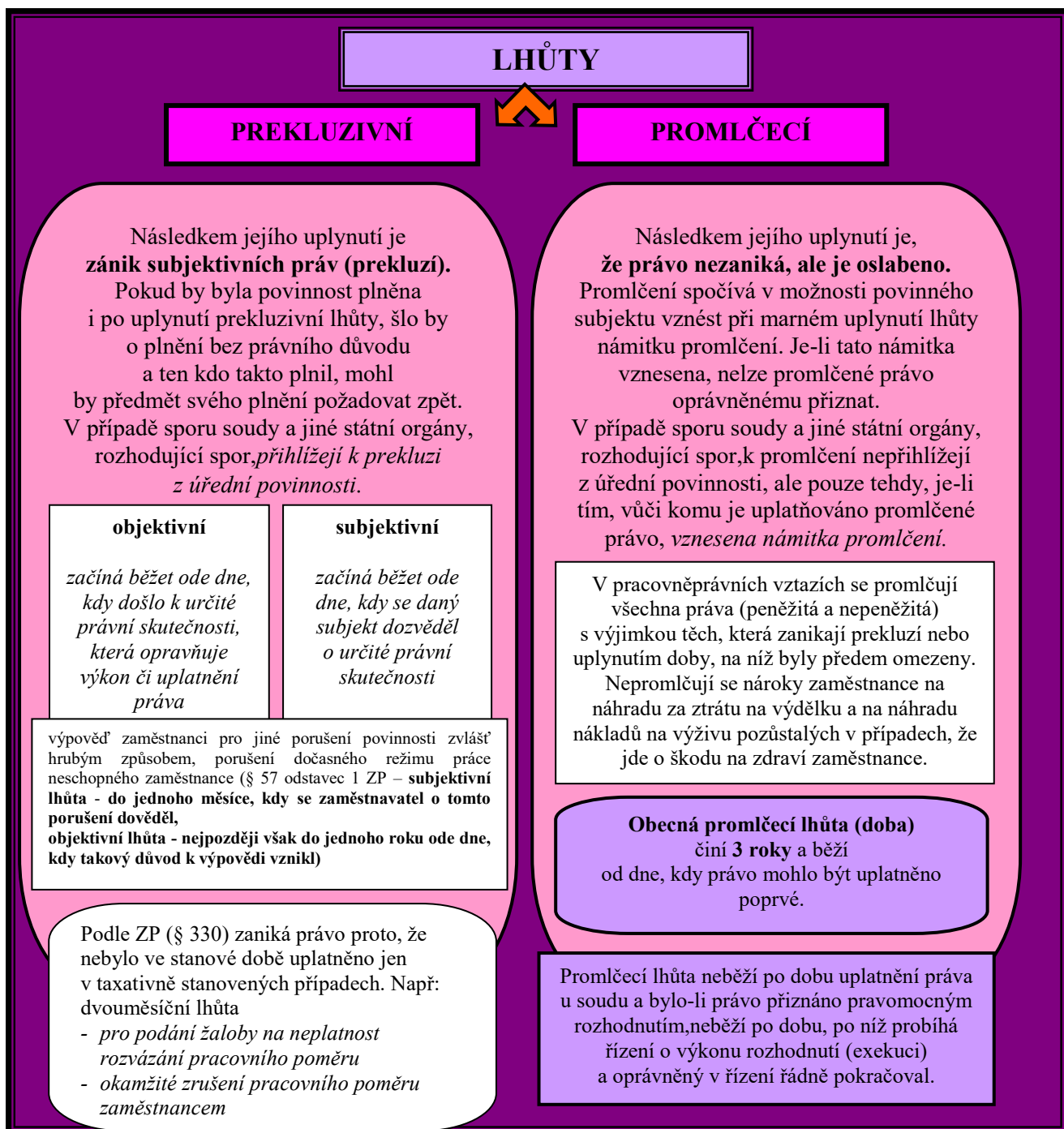
Při posuzování neplatnosti právního jednání (např. námitky proti důvodu výpovědi) se musí postupovat podle § 72 ZP. Návrh musí být uplatněn u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

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

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

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

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



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.

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

Jedná se o:

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

§ 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, přihlédně 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 přihlídně, jen uplatní-li tuto námitku dlužník nebo smluvní strana, proti níž návrh směřuje (např. zaměstnavatel). Pak nelze právo uplatňující smluvní straně přiznat. Nárok sice bude dále trvat, ale stane se prostřednictvím soudu nevymahatelným. Po dobu soudního uplatnění promlčecí doba neběží. Námitky promlčení vůči účastníkovi sporu mimo soudní řízení nemají žádné právní důsledky.

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

Promlčení náhrady škody

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

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

Promlčecí lhůta při pracovním úrazu

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

Příklad:

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

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

Počítání času

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

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

Platí, že:

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

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

Zákon nestanoví, zda **poslední den lhůty končí** počátkem nebo koncem svého posledního dne. Teorii i 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).*

Lhůty k vrácení bezdůvodného obohacení

Občanský zákoník řeší bezdůvodné obohacení v § 2991 a násl. Dřívější pojem bezdůvodného obohacení (získání majetkového prospěchu plněním bez právního důvodu nebo plněním z právního důvodu, který odpadl) se rozšířil o získání majetku protiprávním užitím cizí hodnoty nebo tím, že za něho bylo plněno, co měl po právu plnit sám.

Současná úprava se však od staré liší v tom, že již neuvádí jako zvláštní důvod vzniku bezdůvodného obohacení plněním z neplatného právního úkonu (jednání).

Občanský zákoník však nyní uvádí, že v některých případech se nebude jednat o bezdůvodné obohacení a ten, komu bylo plněno, nemusí hodnoty vydat. Jedná se např. o

- *předčasné plnění dluhu (např. zaslání mzdy před výplatním termínem),*
- *plnění, které nemusel dlužník plnit,*
- *plnění pro nedostatek formy (např. plnění podle ústní dohody o pracovní činnosti).*

Lhůty u přeplatků a při obohacování

Na straně zaměstnance je nejčastější obohacování v podobě finančních částek, jako je např. přeplatek na mzdě, neoprávněná náhrada škody za pracovní úrazy nebo na vozidle zaměstnance, vyšší cestovní náhrady apod.

Neoprávněně vyplacené finanční částky 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 tří let od jejich výplaty (§ 331 ZP). Po uplynutí této lhůty nárok na vrácení zanikne. Částky vrací zaměstnanec tehdy, jestliže při jejich přijetí nebyl v tzv. dobré víře.

Stává se, že zaměstnanec na výplatní listině podepsal přijetí menší částky, než která mu byla vyplacena. V dobré víře tedy rozhodně nebyl. Stejně je tomu tehdy, jestliže znal nebo měl znát předpis, podle kterého je mu přeplacená částka z pracovního poměru vyplácena (např. manažer, pracovník oddělení práce a mezd, hospodářsko-finanční správy, podnikový právník apod.). U jiných zaměstnanců bude nutné tyto skutečnosti individuálně hodnotit.

Příklad:

Jestliže např. zaměstnavatel poskytl zaměstnanci náhradu za ztrátu času z pracovní cesty, jde o bezdůvodné obohacení zaměstnance. Zákoník práce tuto náhradu neobsahuje a každý zaměstnanec (nejen na vedoucím místě nebo odborník) by měl tyto skutečnosti znát.

K této věci je třeba připomenout rozhodnutí Nejvyššího soudu R 1/79: „na vrácení poskytnutého plnění jako plnění bez právního důvodu je nárok jenom tehdy, pokud ten, kdo plnil, neměl vědomost o tom, že není povinen plnit, anebo že ten, komu plní, není oprávněn plnění přijmout.“

Pro personální praxi to znamená, že zaměstnavatel má nárok na plnění, které poskytl zaměstnanci, jenom tehdy, jestliže nevěděl o tom, že není povinen plnění poskytnout.

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 slovo „*má se za to*“.
- **nevyvratitelná**, tj. taková, u níž se předpokládaná právní skutečnost považuje vždy za existující a důkaz opaku zde není přípustný (nelze ji zvrátit). Výskyt tohoto typu domněnek je v právu poměrně sporadický a jsou zpravidla doprovázeny slovy „*platí*“.

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

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

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

■ **bezpodmínečné, tj. nevyvratitelné**,
u kterých důkaz opaku není
přípustný (např. vznik PP
přidělováním a výkonem práce)
V zákoně uvozovány výrazem
„**platí**“.

§ 4 občanského zákoníku

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

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

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

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

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

(Např. fikce doručení 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**“.

PŘEDMĚT ÚPRAVY ZÁKONÍKU PRÁCE

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

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

Toto ustanovení nelze ovšem chápat jako zcela absolutní, když sám zákoník práce se dále dotýká i jiných právních vztahů, jejichž subjekty nejsou jen zaměstnanci a zaměstnavatelé. Příkladem je např. ustanovení § 206 odst. 2. Zde je zákoníkem práce ukládána povinnost všem právníkům a fyzickým osobám poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost, aby mohl zaměstnavateli prokázat překážky v práci. Zmínit je možno také ustanovení § 336 odst. 3. Zde jsou ukládány povinnosti provozovateli poštovních služeb k uložení nedoručené zásilky a vydání písemného oznámení o neúspěšném doručení s výzvou k vyzvednutí.

Z ustanovení rovněž vyplývá, že mimo ochranu poskytovanou zákoníkem práce jsou např. 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 jednají v jejich zastoupení se zaměstnavateli kolektivní zástupci, tj. odborové organizace, rady zaměstnanců či osoby odpovědné za bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Vztahy kolektivní povahy nejsou zcela souměrné, 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 dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.**

Závislá práce

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

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

ZNAKY ZÁVISLÉ PRÁCE

- *vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,*
- *jménem zaměstnavatele,*
- *podle pokynů zaměstnavatele,*
- *zaměstnanec 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 úřednících územně samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů).*

Základními pracovněprávními vztahy jsou:

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

Znaky osobní závislosti zaměstnance

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

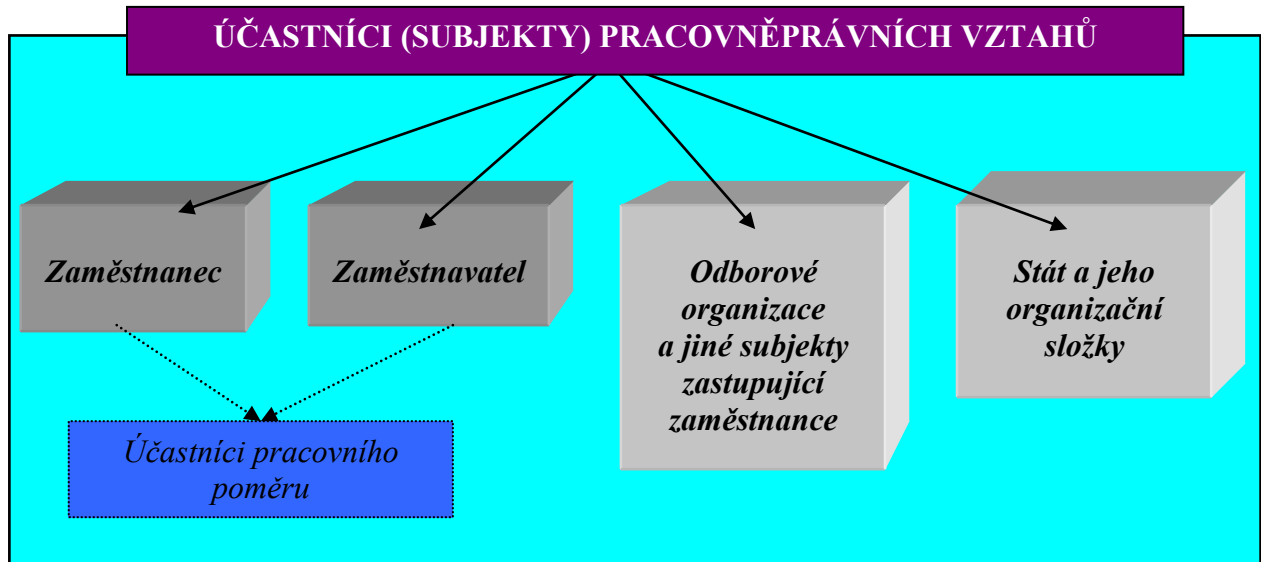
Je právem každého z nás získávat prostředky pro své živobytí svobodně zvolenou prací. Přičemž se může jednat o výkon nesamostatné práce, tedy práce závislé, nebo práce

vykonávané nezávisle tj. např. soukromým podnikáním. Otázkou pak zůstává, kde je hranice mezi závislou prací a výkonem práce např. na základě smlouvy o dílo či smlouvy mandátní, tj. při soukromém podnikáním. Tedy, kdy se na právní vztah aplikují ustanovení zákoníku práce a kdy ne. Základním východiskem rozlišení je **osobní (právní) závislost zaměstnance**, která se vyznačuje dvěma základními znaky:

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

ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

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



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

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

PRACOVNĚPRÁVNÍ ZPŮSOBILOST

Pracovněprávní způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance v sobě zahrnuje:

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

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 specifíků, 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).*

Platí, že v obou případech musí být předmětné právní jednání provedeno písemně (viz. § 564 občanského zákoníku).

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

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

možnosti vzdání se funkce, nebylo by možno vedoucího zaměstnance v souladu se zákonem odvolat.

Ustanovení § 73 odst. 2 zákoníku práce uvádí i možnost sjednání tzv. odvolatelnosti s vedoucími zaměstnanci, jejichž pracovní poměr **není však založen jmenováním**. S takovými zaměstnanci **je možno dohodnout odvolání z pracovního místa, je-li současně dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa sám vzdát**. Prakticky to znamená, že vedoucí zaměstnanci mohou mít uzavřenou pracovní smlouvu, v níž bude jednak ustanovení o jejich jmenování a současně i jejich odvolatelnost a možnost vzdání se této pozice. Pro odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance vyžaduje zákon opět písemnou formu.

Vedoucími místy (§ 73 odst. 3) jsou místa

- *v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu právnické osoby nebo zaměstnavatele, který je fyzickou osobou (jejich přímí podřízení),*
- *v přímé řídicí působnosti předchozího vedoucího zaměstnance přímo podřízeného uvedenému statutárnímu orgánu právnické osoby nebo zaměstnavateli, kterým je fyzická osoba za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí pracovník (řídí nejméně jednoho dalšího vedoucího pracovníka).*

Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.

ZAMĚSTNAVATEL

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

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

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

a) způsobilá fyzická osoba

*Oproti způsobilosti zaměstnancké vzniká právní osobnost – způsobilost fyzické osoby být zaměstnavatelem (nabývat práv a povinností) **narozením**. Svěpravnost 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 svěpravnosti fyzické osoby na 16 let tzv. emancipací (viz. níže).***

Z uvedeného vyplývá, že nezletilá fyzická osoba může být zaměstnavatelem, ale pro nedostatek svěpravnosti bude za ní zaměstnancké 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 svéprávnosti

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

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

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

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

b) fyzická osoba podnikající

Např.:

- *osoby podnikající na základě živnostenského oprávnění podle 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) právnická 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.

ODBOROVÉ ORGANIZACE A DALŠÍ SUBJEKTY JEDNAJÍCÍ ZA ZAMĚŠTNANCE

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

Odborové organizace

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

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

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

Kolektivně 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 **vyločit**. 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)

Rady zaměstnanců a zástupci pro oblast BOZP mohou být voleni zaměstnanci u konkrétního zaměstnavatele. Byly-li tyto subjekty zvoleny, vykonávají, až na výjimky, výše

uvedenou působnost odborových organizací. *Počet členů rady vymezuje zákon v rozmezí 3 – 15 s tím, že se musí vždy jednat o lichý počet.* Celkový počet zástupců pro BOZP závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací, je možné však ustavit nejvýše jednoho zástupce na **10 zaměstnanců**.

V obou případech vyhlašuje volby zaměstnavatel na základě písemného návrhu nejméně 1/3 zaměstnanců v pracovním poměru, nejpozději *do tří měsíců* ode dne doručení návrhu. Volby organizuje **volební komise složená nejméně ze 3 a nejvíce z 9 zaměstnanců** v pořadí, jak byli podepsáni pod návrhem na volbu. Volby se neuskuteční, pokud volební komise 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.

Postavení odborových organizací po přijetí nového občanského zákoníku

Změny, které přináší občanský zákoník se týkají i postavení odborových organizací, protože se **zrušuje i zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů**. Zásadní je, že proti předchozímu stavu nová právní úprava **odděluje odborové organizace od ostatních občanských sdruženích, které se od 1. 1. 2014 stávají spolky, a na které se vztahuje nové spolkové a rejstříkové právo bez jakýchkoliv omezení.**

■ Podle § 3025 se ustanovení nového občanského zákoníku o právnických osobách a spolku **na odborové organizace použijí přiměřeně jen v rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců podle mezinárodních smluv, kterými je ČR vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.**

Toto je ustanovení zásadního významu, od kterého se odvíjí další právní úprava postavení odborových organizací v novém občanském zákoníku a zákoně o veřejných rejstřících.

Základním mezinárodně právním dokumentem je **Úmluva č. 87 z roku 1948, vyhlášena pod č. 489/1990 Sbírkou zákonů.**

■ Podle § 3046 se odborové organizace a jejich organizační jednotky evidované podle zákona č. 83/1990 Sb., **považují za odborové organizace podle nového občanského zákoníku. Nová právní úprava tak přiznává odborovým organizacím postavení svého druhu (sui generis),** odpovídající jejich specifické povaze zástupců zaměstnanců vymezené v mezinárodních smlouvách. Proto se **na odborové organizace nevztahují ustanovení § 216 a následujících občanského zákoníku.**

Problematika vzniku, změny údajů, vlastní činnosti a vztahů, práv a povinností členů, vnitřní organizační struktury, jakož i zániku odborových organizací bude i nadále upravena **výlučně stanovami.**

■ Podle § 121 **rejstříkového** zákona č. 304/2013 Sb., odborové organizace a pobočné odborové organizace vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno rejstříkovému soudu oznámení o založení této právnické osoby. Rejstříkový soud provede zápis do 5 pracovních dnů.

Odstavec třetí uvedeného § uvádí výčet ustanovení, která se na odborové organizace nevztahují. Tento výčet však není úplný a plně nerespektuje jejich specifické postavení podle § 3025.

Podle § 26 se tak odborové organizace, mezinárodní odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a mezinárodní organizace zaměstnavatelů, pobočné organizace odborové organizace apod. **zapisují do spolkového rejstříku.**

Je proto nezbytné přiměřeným způsobem aplikovat toto ustanovení i na příslušná ustanovení rejstříkového zákona.

Pokud se týká vzniku, změn a zániku odborové organizace, jsou tyto skutečnosti od 1. 1. 2014 oznamovány písemným sdělením příslušné osoby adresovaným rejstříkovému soudu podle sídla odborového svazu, který vede i evidenci všech pobočných odborových organizací, kterými jsou zpravidla organizační jednotky s právní subjektivitou.

ČESKÁ REPUBLIKA

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

Kontrolní roli státu v pracovněprávních vztazích plní zejména:

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

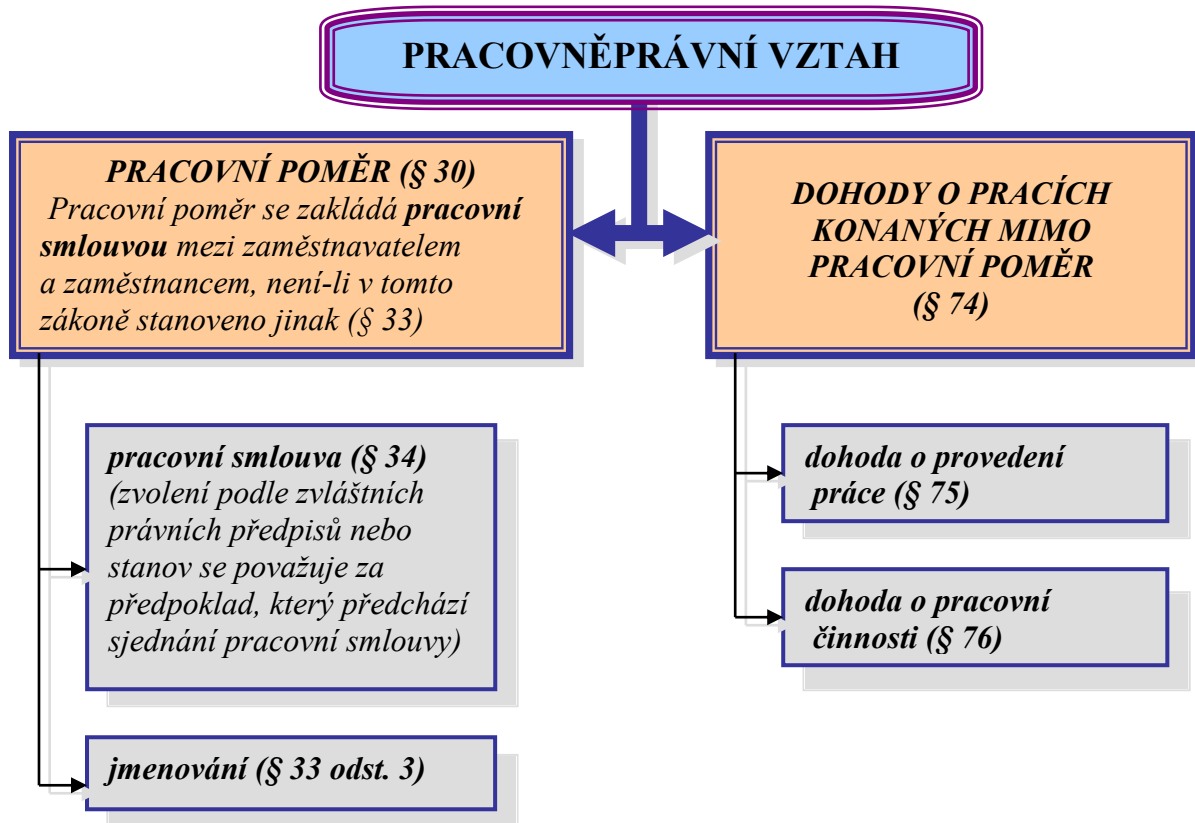
- Finanční úřady podle § 16 zák. č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků (na úseku plnění povinností plátce daně z příjmu fyzických osob apod..

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

Jedná se o nejtýpější 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:

KRITERIA PRO URČENÍ DRUHŮ PRACOVNÍCH POMĚRŮ

- Podle doby trvání pracovního poměru
- Podle souběhu zákonných úprav
- Podle charakteru zaměstnavatele
- Podle způsobu vzniku
- Podle místa výkonu práce
- Podle rozsahu pracovní doby

- **Podle doby trvání pracovního poměru**
 - **Pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou** (§ 39 ZP) – pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud není v pracovní smlouvě určena doba jeho trvání
 - **Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou** (§ 39 odst. 2, § 65 ZP)
- **Podle souběhu zákonných úprav** – rozlišují se pracovní poměry, pro které je pramenem právní úpravy pouze zákoník práce, od těch, jejichž právním pramenem může být též jiný právní předpis. Praktický význam tohoto členění spočívá v tom, že se práva a povinnosti pracovněprávních vztahů liší.
- **Podle charakteru zaměstnavatele** – možné členit pracovní poměry zejména na ty, kde na straně zaměstnavatele vystupuje podnikatelský subjekt a na ty, kde vystupuje nepodnikatelský subjekt. Praktický důsledek tohoto členění spočívá zejména v tom, že obsah případně uzavírané kolektivní smlouvy se zpravidla liší co do své šíře u zaměstnavatelů, kteří mají charakter podnikatelského subjektu.
- **Podle způsobu vzniku** – člení se na pracovní poměry vzniklé na základě dvoustranného právního úkonu (**pracovní smlouvou**) od pracovních poměrů vzniklých na základě jednostranného právního úkonu (**jmenováním**). Je ovšem třeba zdůraznit, že i zde je třeba souhlasu jmenovaného).
- **Podle místa výkonu práce** – se rozlišují pracovní poměry, na základě nichž je práce konána na pracovištích zaměstnavatelů (převažující většina), od pracovních poměrů zaměstnanců, kteří nepracují (trvale) na pracovišti zaměstnavatele (§ 317 ZP; pracovní dobu si rozvrhují sami). Skutečnost, že zaměstnavatel nerozvrhuje pracovní dobu vede k tomu, že

při důležitých osobních překážkách v práci jim nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, ani mzda či náhradní volno za práci přesčas. Právní úprava obsažená v ustanovení § 317 ZP v podstatě navazuje na obdobnou starší právní úpravu zákoníku práce z roku 1965, která se však vztahovala pouze na zaměstnance pracující po dohodě se zaměstnavatelem doma (tzv. domácí zaměstnanci).

- **Podle rozsahu pracovní doby** – je možné pracovní poměry rozdělovat na ty se stanovenou týdenní pracovní dobou (§ 79 ZP) a pracovní poměry sjednané s kratší pracovní dobou (§ 80 ZP).

SUBJEKT, OBJEKT A OBSAH

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

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

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

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

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

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

a) povinnosti zaměstnavatele

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

b) povinnosti zaměstnanců

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

STADIA PRACOVNÍHO POMĚRU

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

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

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

II. Vznik pracovního poměru

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

III. Změny pracovního poměru

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

IV. Skončení pracovního poměru

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

POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU

Výběr zaměstnanců (§ 30)

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

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

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

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

Nelze opominout, že je zde též souvislost s povinnostmi, které pro zaměstnavatele vyplývají z Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů (nařízení o ochraně osobních údajů - GDPR). Informace, které zákoník práce umožňuje výjimečně požadovat zaměstnavatel totiž dále zpracovává. O takovémto zpracování osobních údajů je tedy mimo jiné nutné zaměstnance informovat v souladu s čl. 13 GDPR, zaručit zaměstnancům přístup k osobním údajům a ostatní práva, která stanoví GDPR. Stejně tak je nutné toto zpracování zahrnout do záznamů o činnostech zpracování atd.

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

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

Vstupní lékařská prohlídka

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 činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy; nebo*
- *vztahu obdobného vztahu pracovní právnímu (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.

PŘÍSLIB ZAMĚSTNÁNÍ

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

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

Povinnost k uzavření smlouvy (pracovní) nevzniká, jestliže

- se změnila okolnost, z nichž obě strany vycházely, a

- na zavázané straně nelze rozumně požadovat splnění povinnosti k uzavření smlouvy.

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

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

Forma příslibu zaměstnání

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

Odstoupení od příslibu zaměstnání

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

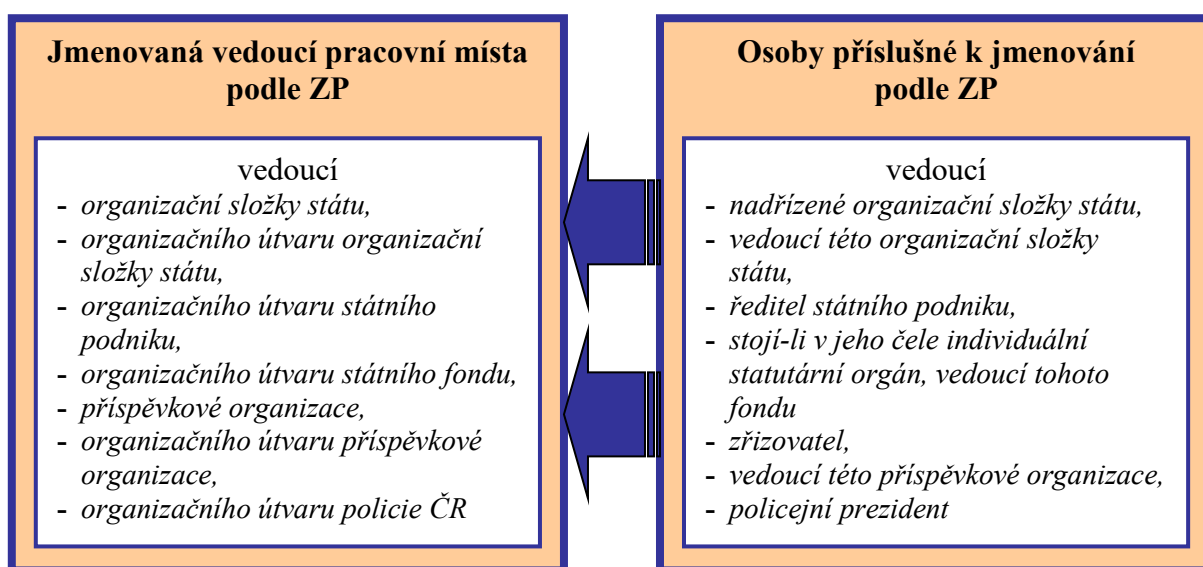
Příslib zaměstnání je možné odvolat (odstoupit od smlouvy o smlouvě budoucí), ale uvedený právní akt musí být uzavřen a je jej třeba učinit v **písemné formě**. Odvoláním příslibu zaměstnání není dotčen **nárok druhé strany na náhradu škody**. Pokud se rozhodnete nenastoupit, tak po Vás uvedený budoucí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

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 úřednících územně samosprávných celků).

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



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

Fakticky je možno rozlišovat:

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

Pracovní poměr, založený jmenováním, vzniká dnem, který byl stanoven k nástupu do funkce. V případě, že např. rozhodnutí statutárního orgánu o jmenování do funkce neobsahuje ustanovení o dni vzniku pracovního poměru, bude rozhodující den, kdy začal funkci fakticky vykonávat. Zaměstnanec, který byl do funkce jmenován, lze z funkce *odvolat*. Samozřejmě se může funkce i *vzdát*. Odvolání a vzdání se funkce musí být jednak *písemné*

a jednak musí být druhému účastníku *doručeno*. Nesplnění i jen jedné z těchto podmínek má za následek neplatnost těchto jednostranných právních úkonů.

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

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

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.

FORMA A VZNIK PRACOVNÍ SMLOUVY

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

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

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

Zákoník práce sice i nyní stanoví (§ 34 odst. 2), že **pracovní smlouva musí být uzavřena písemně**, nicméně v souladu s výše uvedeným si smluvní *strany budou moci nedostatek písemné formy dodatečně odstranit s právními účinky od jeho počátku. Pokud tedy byla*

pracovní smlouva dohodnuta jen ústně a bylo započato s plněním, nemůže se zaměstnanec dovolat její neplatnosti.

ODSTOUPENÍ OD PRACOVNÍ SMLOUVY

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

Může tak učinit nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne⁴ nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

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

PRACOVNÍ POMĚR CIZINCŮ

V souladu se současným problémem nedostatku pracovních sil na trhu práce nabývá na významu zaměstnávání cizinců v ČR. Problematika je řešena zákonem o zaměstnanosti.

K této problematice je třeba uvést, že z hlediska právního režimu se **rozlišují tři kategorie cizinců, a to**

- **s trvalým pobytem na základě povolení k pobytu na území ČR.** Své postavení dokládají tito cizinci po dosažení 15 let věku průkazem o povolení k pobytu vydaným Policií ČR. Na tyto cizince se pohlíží při zaměstnávání jako na státní občany ČR. **Nepotřebují povolení k zaměstnání a s výjimkou některých povolání, kde zákon vyžaduje státní občanství (např. státní služba), nejsou při volbě zaměstnání omezeni.**
- **občany členských států Evropské unie a jejich rodinné příslušníky.** Tito občané mají v pracovněprávních vztazích v ČR stejné právní postavení jako občané ČR. Občané EU proto v ČR **nepotřebují povolení k zaměstnání a mají právo pobytu po dobu tohoto zaměstnání.** Obdobně jako na občany EU se pohlíží i na občany ze států Evropského hospodářského prostoru (EHP), tj. z Norska, Islandu a Lichtenštejnska. Povolení k zaměstnání nepotřebují ani občané Švýcarska.
- **občany ze třetích států.** Tito cizinci potřebují pro přijetí do zaměstnání, jakož i po celou dobu zaměstnání v ČR **povolení k zaměstnání od příslušného úřadu práce.** Výjimkou jsou případy, kdy je jiná úprava provedena mezinárodní smlouvou, jíž je Česká republika vázána. Tito cizinci potřebují rovněž povolení k pobytu za účelem zaměstnání. Toto povolení jim vydává cizinecká policie na základě žádosti doložené povolením k zaměstnání.

⁴ § 350a zákoníku práce „Týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů“.

Náležitosti pracovní smlouvy

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

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

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>

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

Požadovanými údaji jsou:

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

odchodné při skončení pracovního poměru

poskytování příspěvku na penzijní připojištění

ustanovení o další dovolené smluvní odstoupné

potvrzení zaměstnance o seznámení s právy a povinnostmi před vznikem pracovního poměru (§ 31)

označení příloh apod.

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 stanovena zákoníkem práce (§ 41).

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

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

II. Místo(a) výkonu práce

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

Určení místa výkonu práce v pracovní smlouvě je ponecháno na vůli jejich účastníků. Mohou tak učinit uvedením názvu obce nebo místa podnikání či sídla zaměstnavatele. Je-li tomu tak, může zaměstnanec vykonávat svou práci pouze v takto konkretizovaném místě nebo na více vymezených místech. V praxi však nastávají případy, kdy takto konkrétně místo výkonu práce nebude možné vymežit. To je v případech, kdy zaměstnavatel má pracoviště ve více obcích nebo provádí servisní služby mimo své sídlo. ZP proto umožňuje vymežit místo výkonu práce i širěji, 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 širěji 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 širěji než pro jednu obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

III. Den nástupu do práce

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

Význam sjednaného dne nástupu do práce spočívá v tom, že tímto dnem vzniká pracovní poměr. Ani v tomto případě neobsahuje ZP direktivní úpravu. Den nástupu do práce tak může být vyznačen v pracovní smlouvě jako určitý kalendářní den, ale také jakýmkoliv jiným způsobem. Nelze však opomenout, že jinak stanovený den nástupu do práce nesmí vzbuzovat pochybnosti o tom, o který den se jedná.

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

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

IV. Doba trvání práce

Doba trvání práce:

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

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

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

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

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

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

- vážné provozní důvody nebo
- důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec, 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 zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

V.

Odměňování za práci

Ujednání o mzdě / platu:

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

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

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

VI.

Zkušební doba (§ 35, § 66)

Zkušební doba:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Zkušební doba není lhůta

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

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

Příklad:

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

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

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

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

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

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

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

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

VII.

Konkurenční doložka a vyrovnání (§ 310)

Konkurenční doložka:

(nemusí být vůbec sjednána nebo může být sjednána samostatnou dohodou)

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

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

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

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

Uvedený závazek zaměstnance zákon podmiňuje tím, že zdržení se výdělečné činnosti je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při výše uvedených činnostech by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Bude se jednat zejména o pracovní činnost manažerů, kteří mohou poznatky získané u zaměstnavatele při uplatňování jeho know-how uplatnit u dalšího podnikatele, ke kterému po skončení prvotního pracovního poměru k výkonu práce nastoupí. Pokud zaměstnanec s takovými 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 výdělků za každý měsíc plnění závazku (1/2 z 12 měsíčních platů, byla-li sjednána na 1 rok). Pokud by součástí dohody o konkurenční doložce nebylo současné ujednání o vyrovnání, jednalo by se fakticky o relativně neplatný právní úkon (viz. § 18 ZP).

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

Nebyl-li mezi účastníky dohodnut zánik konkurenční doložky, je možné od ní jednostranně odstoupit nebo ji vypovědět pouze z kvalifikovaných důvodů. Zaměstnavatel tak může učinit pouze po dobu trvání pracovního poměru. Zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti. Lze očekávat, že ujednání o konkurenční doložce pro svou složitost a povinné vyrovnání nebude v praxi tak časté jako před zavedením povinného vyrovnání.

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

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

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

Příklady:

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

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

VIII.

Pracovní cesty (§ 42)

Vysílání na pracovní cesty:

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

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

Zákoník práce podmiňuje změnu obsahu pracovního poměru formou vyslání zaměstnance na pracovní cestu oboustrannou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. Jinak řečeno, souhlasnou vůlí zaměstnance s vysláním na pracovní cestu. Nesouhlas zaměstnance s vysláním na pracovní cestu nemůže pak mít pro zaměstnance pracovníprávní následky. Dohodu je samozřejmě možno uzavírat individuálně před každou pracovní cestou. To bude aktuální zejména, když zaměstnanec odmítne dát svůj souhlas „generálně“ již v pracovní smlouvě. Pro zaměstnavatele však bude nepochybně výhodnější, pokud souhlas zaměstnance k vysílání na pracovní cesty bude v pracovní smlouvě již obsažen. Nebude tak nucen dosáhnout souhlasu zaměstnance před každou pracovní cestou. Z ustanovení zákoníku práce o vysílání 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 neomezuji.

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

jiného zaměstnavatele však nemohou vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právně jednat v rozsahu kompetencí jeho zaměstnavatele (např. vyslat zaměstnance na další pracovní cestu).

Podle § 240 zákoníku práce smějí být:

- těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let,
- osamělé zaměstnankyně a osamělí zaměstnanci, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let,
- zaměstnanci, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost),

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

IX.

Pracovní doba

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

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

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



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

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

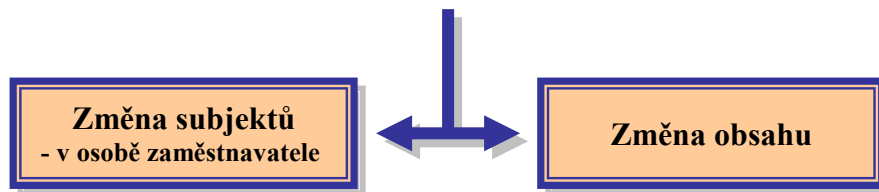
- zaměstnavatel vůči němu splnil své povinnosti stanovené zákoníkem práce před vznikem pracovního poměru (§ 30 - § 32),
- byl seznámen s vnitřními (interními) předpisy upravujícími pracovní poměr u zaměstnavatele.

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU (§ 40 - § 47)

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

Změnou pracovního poměru rozumíme:

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



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.*

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

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

Převodem zaměstnavatele, činností nebo jejich částí se **rozumí změna právnické nebo fyzické osoby odpovědné v právním slova smyslu za činnost dosavadního zaměstnavatele, a to bez ohledu na to, jaký je právní důvod převodu, a na to, zda byla na nabyvatele převedena vlastnická práva. Rozhodujícím kritériem** přitom je, že nabyvatel je způsobilý jako

zaměstnavatel pokračovat v dosavadní či obdobné činnosti bývalého zaměstnavatele (*typickým příkladem takového postupu je převod práv a povinností při pronájmu zaměstnavatelského subjektu nebo jeho části podle obchodního zákoníku*).

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

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

ZMĚNA OBSAHU PRACOVNÍHO POMĚRU



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

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

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

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

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

Převedení na jinou práci

Pro převedení na jinou práci platí tyto obecné podmínky:

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

Zákoník práce stanoví kdy:

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

- 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,***
- 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, *kteřá pracuje v noci*.

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

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

písm. f) nesplňuje-li zaměstnanec

- **předpoklady** stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce (ztratil či nenabyl) nebo
- bez zavinění zaměstnavatele **požadavky** pro řádný výkon této práce:
spočívá-li nesplnění těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možno zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď pouze tehdy, jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil

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

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

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

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

■ **zaměstnavatel může převést zaměstnance**

- a) **i bez jeho souhlasu (§ 41 odst. 4) na dobu nezbytné potřeby**
na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení:
- mimořádné události,
 - živelné události nebo
 - jiné hrozící nehody nebo
 - k zmírnění jejich bezprostředních následků,
- a to na dobu nezbytně nutnou.
- b) **se souhlasem zaměstnance (§ 41 odst. 5),**
nemůže-li tento konat práci pro:
- prostoje,
 - přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.

Prostoje (§ 207)

O prostoje 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**.

Přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí

Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení 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,*
- *pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad.*

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

Doplatek do průměrného výdělku

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

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

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

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

Mzda nebo plat podle vykonávané práce

Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než byla sjednána, protože proti němu bylo zahájeno **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** (§ 41 odst. 2), přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce. Pokud by však zaměstnanec nebyl pravomocně odsouzen pro takovýto úmyslný trestný čin, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Vyrovnání příslušným správním úřadem zaměstnavateli

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

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU (§ 48 - § 73)

OBEČNÁ 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 okamžitým 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:

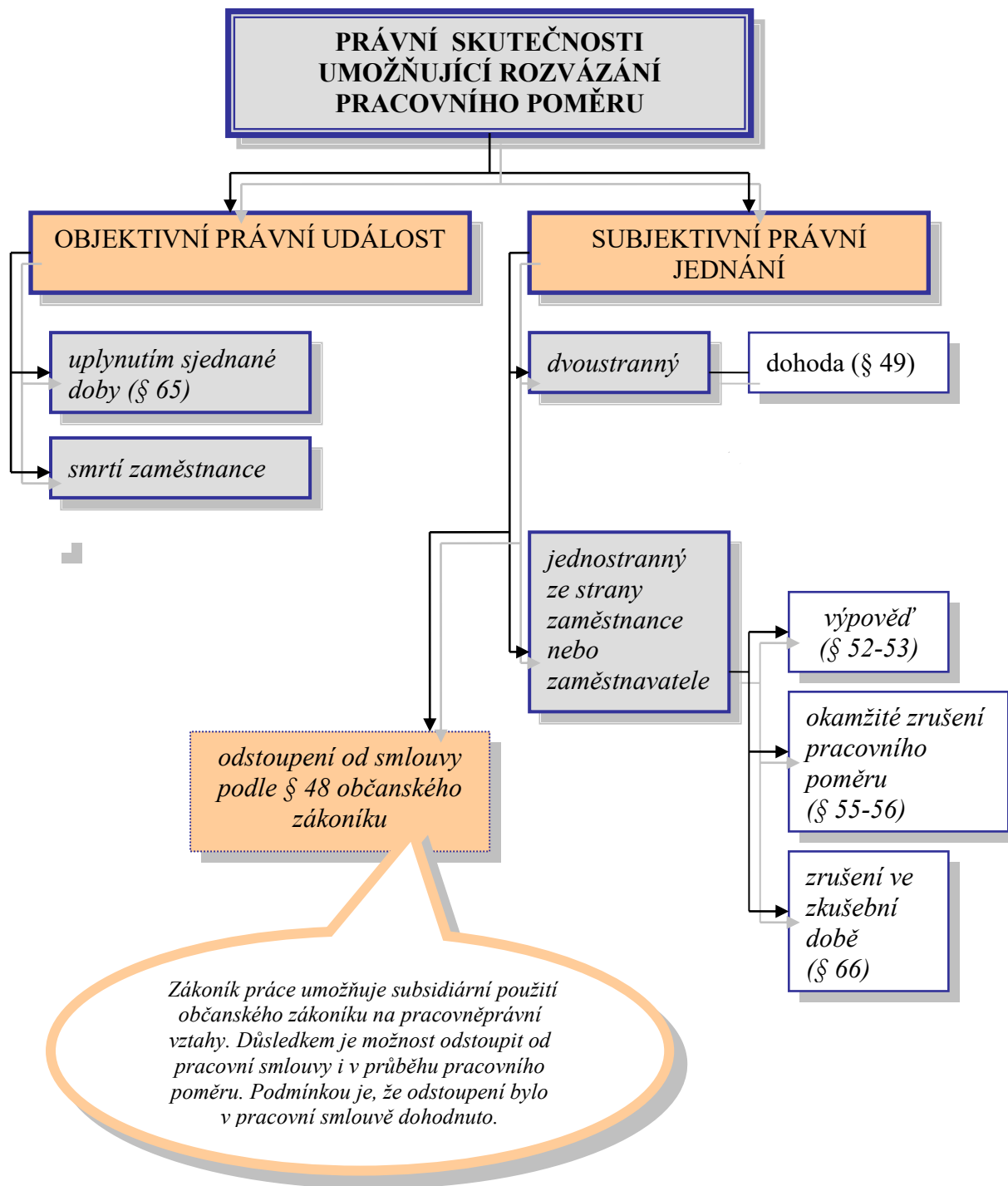
a) *objektivní právní události*, která nastane:

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

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

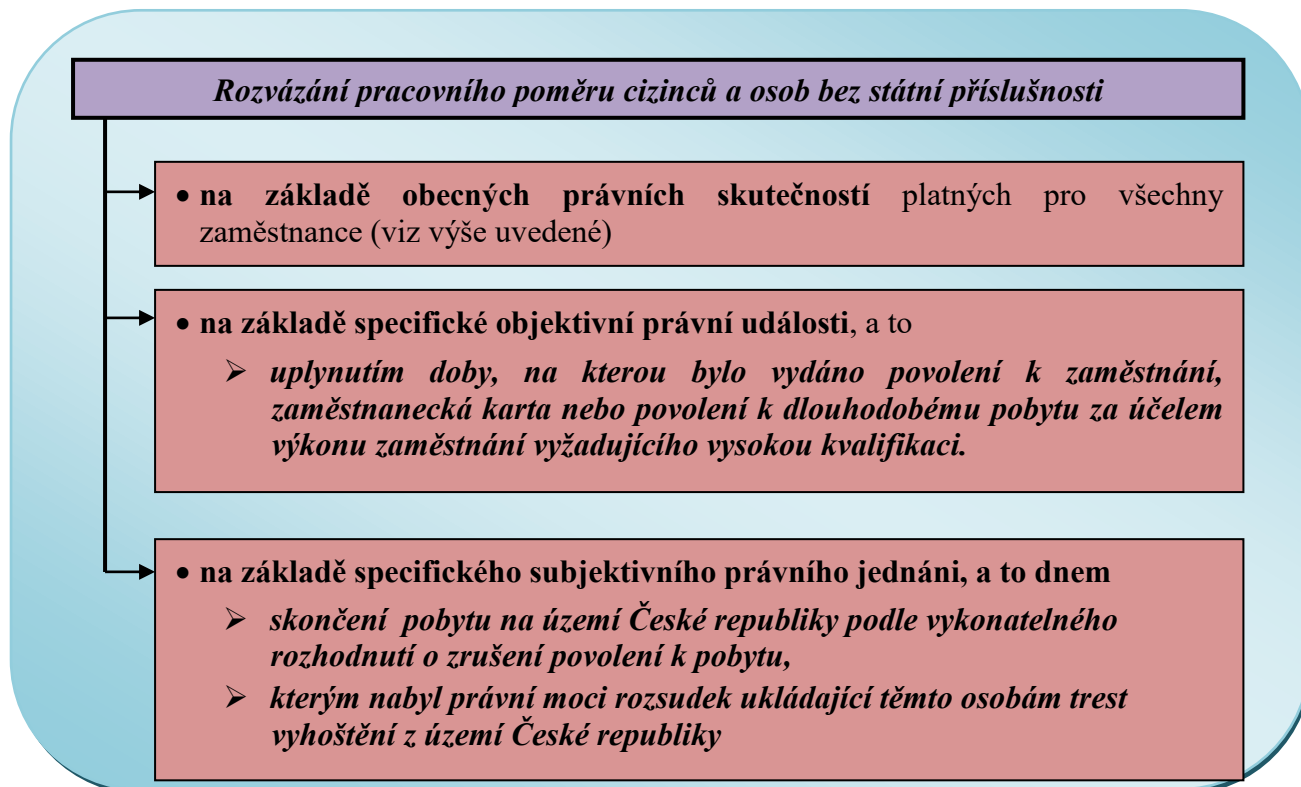
- *dvoustranné právní jednání*, např. uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru,
- *úřední rozhodnutí*, kterými jsou pravomocná rozhodnutí soudu nebo cizinecké policie
 - o vyhoštění,
 - o odnětí povolení k pobytu,
- *jednostranné právní jednání* ve formě:
 - výpovědi z pracovního poměru,
 - okamžitého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



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.



SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU (§ 65)

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

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

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

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

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

DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU (§ 49)

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

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

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

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

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)

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.

ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ (§ 50 - § 54)

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

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

K platnosti výpovědi je tedy nutné dodržení následujících podmínek:

	Výpověď ze strany zaměstnavatele	Výpověď ze strany zaměstnance
--	---	--------------------------------------

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“.

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

Výpovědní doba

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

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

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

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:

Prodloužení výpovědní doby

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

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

Příklad:

Zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným dne 27. července na dobu jednoho týdne a na den 31. července připadl poslední den dvouměsíční výpovědní doby. Výpovědní doba se prodlužuje o čtyři dny (období od počátku pracovní neschopnosti 27. 7. do uplynutí výpovědní

doby 31. 7., tedy o pět dnů). Pět dnů se přičte ke dni, kdy skončí pracovní neschopnost, v uvedeném případě k 4. 7. Pracovní poměr skončí teprve dnem 8. července.

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

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).

Výpověď dána zaměstnancem (§ 50 odst. 3)

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

- *z jakýchkoli důvodů,*
- *bez uvedení důvodu.*

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

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

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

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

Výpověď dána zaměstnavatelem (§ 52)

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

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

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

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

ORGANIZAČNÍ DŮVODY

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

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

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

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

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

Zaměstnavatel může se zaměstnancem z organizačních důvodů rozvázat pracovní poměr výpovědí. Tato situace nastává, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí

zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

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

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

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

Výběr zaměstnanců, se kterými bude rozvázán pracovní poměr, nepodléhá ze zákona žádným kritériím a je proto pouze na zaměstnavateli, jak výběr provede. Zákoník práce nestanoví ani podmínku absolutního snížení počtu všech zaměstnanců pro rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti. Tím může nastat situace, že zaměstnavatel sice skončí pracovní poměr pro nadbytečnost s několika zaměstnanci jedné profese nebo kvalifikace, ale současně bude přijímat do pracovního poměru zaměstnance s jinou kvalifikací, kterých má nedostatek.

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

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

Příklad:

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

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

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 zastoupená
jednatelům

(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. 20... 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

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 zprostí své odpovědnosti podle § 270 odst. 1 zákoníku práce, tj.

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

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

Z judikatury

- Předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru ze zdravotních důvodů je jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě

pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci. Nestací tedy pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce, odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď z pracovního poměru posudek, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy (není jen dočasná). (Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996 (PR 6/1996)).

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 práci nebo v tomto přezkoušení neuspěje,
- pozitivní lustrační osvědčení u funkcí, kde je ze zákona vyžadováno apod.

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

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

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

Požadavky mohou být zaměstnavatelem **stanoveny jednostranně ve vnitřním předpisu, organizačním řádu nebo v pracovní náplni**. Požadavky mohou být také **součástí mzdových předpisů**. Výhodou jednostranného určení požadavků ve shora uvedených dokumentech je, že zaměstnavatel může takto jednostranně určené požadavky měnit či doplňovat. Požadavky

mohou být se zaměstnancem sjednány také v **pracovní nebo jiné smlouvě. Jejich změna však podléhá jako všechny smlouvy dohodě smluvních stran.**

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

Z judikatury

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

PORUŠENÍ PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

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

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

Společným znakem předmětných povinností je, že vyplývají z pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a že tyto povinnosti je zaměstnanec povinen plnit od

vzniku pracovního poměru. Důvodem k rozvázání pracovního poměru pro porušení 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 zvlášť hrubým způsobem,*
nebo
- *pro závažné porušení povinností* vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (např. svévolné opuštění pracoviště, požívání alkoholických nápojů na pracovišti, neomluvená absence, fyzické napadení zástupce zaměstnavatele nebo spoluzaměstnance),
- *pro soustavné méně závažné porušování povinností* vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k vykonávané práci, jestliže byl v době **posledních 6 měsíců** v souvislosti s porušením takové povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi (např. soustavné pozdní příchody na pracoviště).

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

Intenzita porušení právních předpisů

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

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

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

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

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

Soustavné méně závažné porušování povinností

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

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

Kvalifikované jednání zaměstnance

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

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

Kvalifikovaný postup zaměstnavatele

Oproti závažnému porušení povinností nebo porušení povinností zvlášť hrubým způsobem může zaměstnavatel přistoupit k dání výpovědi z pracovního poměru pro méně závažné

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

Varianty porušení povinnosti:

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

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

Pouze v případě výpovědi z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušení povinnosti je ze strany zaměstnavatele potřeba dodržet také **podmínku předchozího písemného upozornění na možnost výpovědi**. Učinit tak zaměstnavatel musí v době posledních **šesti měsíců před dáním výpovědi**. Obsahem písemného upozornění je povinně i specifikace jednotlivých porušení povinností zaměstnance, ke kterým v posledních měsících došlo. Teprve pokud zaměstnanec i přes obdržení upozornění opětovně poruší své povinnosti lze mu doručit výpověď. Ze soudní judikatury vyplývá, že zaměstnavatel je povinen zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi 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.

„VYTÝKACÍ DOPIS“

Pojem „vytýkací dopis“ není v zákoníku práce vymezen. V praxi je nicméně poměrně často zaměstnavateli aplikován, když se jedná o písemný odkaz zákonem požadované **podmínky písemného upozornění na možnost dání výpovědi** v souvislosti s opakovaným porušením

povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a s výzvou k odstranění nedostatků v práci.

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

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

Příklad písemného upozornění

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

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 neplatnost 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 o skončení pracovního poměru.

Ochranná doba nastává:

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

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.

době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí (ve smyslu ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce) teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

- Výpovědní doba se prodlužuje, když ochranná doba (typicky dočasná pracovní neschopnost zaměstnance) přesahuje konec (neprodloužené) výpovědní doby.
- Výpovědní doba se přerušuje a její zbývající část – časový úsek souběhu (standardní, neprodloužené) výpovědní doby a ochranné doby, kdy se tedy výpovědní doba a ochranná doba kryjí – doběhne až po skončení ochranné doby, pokud zaměstnanec nesdělí, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá.
- Jestliže je např. zaměstnanec v prvním měsíci dvouměsíční výpovědní doby uznán na 2 týdny práce neschopným pro nemoc, nemá jeho nemoc vliv na délku výpovědní doby.

Doporučující postup

Zaměstnanci byla doručena výpověď 20. 4., výpovědní doba tedy počala plynout 1. 5., zaměstnanec byl uznán práce neschopným dne 15. 6. do 21. 6. Na 30. 6. připadl poslední den výpovědní doby. Pracovní poměr skončil dnem 30. 6., neboť ochranná doba skončila dříve, než nastal poslední den výpovědní doby.

Naopak jestliže zaměstnancova pracovní neschopnost (ochranná doba) přesáhne konec (standardní) výpovědní doby, výpovědní doba se prodlouží o ochrannou dobu.

Oznámí-li však zaměstnanec zaměstnavateli, že netrvá na prodloužení pracovního poměru, skončí pracovní poměr uplynutím řádné výpovědní doby, a nedojde tak k jejímu prodloužení.

Zaměstnanec netrvá na prodloužení pracovního poměru

Zaměstnanci byla dne 10. 4. doručena výpověď z pracovního poměru, výpovědní doba tedy počala běžet dne 1. 5. Zaměstnanec byl dne 7. 6. uznán dočasně práce neschopným a jeho pracovní neschopnost trvala i po 30. 6., kdy by jinak uplynula výpovědní doba.

Zaměstnanec sdělil zaměstnavateli dne 29. 6., že netrvá na prodloužení pracovního poměru. Pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby ke dni 30. 6.

Zaměstnanci byla dne 10. 4. doručena výpověď z pracovního poměru; výpovědní doba počala běžet dne 1. 5. Zaměstnanec byl 3. 5. uznán dočasně práce neschopným a jeho pracovní neschopnost trvala i po 30. 6., kdy by jinak uplynula výpovědní doba, a skončila až dne 16. 7. Zaměstnanec sdělil zaměstnavateli téhož dne (tedy poslední den pracovní neschopnosti), že netrvá na prodloužení pracovního poměru. Takové sdělení nemá právní účinky, protože nebylo učiněno nejpozději dne 30. 6. a k prodloužení pracovního poměru už došlo. K 30. 6. by mohl pracovní poměr skončit jen na základě dohody o rozvázání pracovního poměru dosažené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zaměstnanec trvá na prodloužení pracovního poměru

Zaměstnanec, kterému byla doručena výpověď 20. 4., a proto mu výpovědní doba počala plynout 1. 5. a na 30. 6. připadl, resp. měl připadnout poslední den výpovědní doby, byl uznán dočasně práce neschopným:

- v průběhu výpovědní doby ode dne 29. 6. na dobu do 5. 7.; 2 dny (od počátku pracovní neschopnosti dne 29. 6. do dne 30. 6.) se přičetly ke dni, kdy skončila pracovní neschopnost (ochranná doba), tj. k 5. 7.; pracovní poměr skončil dne 7. 7.;

- v průběhu výpovědní doby ode dne 25. 5. na dobu 19. 7. včetně; 37 dnů (od počátku pracovní neschopnosti dne 25. 5. do dne 30. 6.) se přičetlo ke dni, kdy skončila pracovní neschopnost (ochranná doba), tj. k 19. 7.; pracovní poměr skončil dne 25. 8.;
- ještě před počátkem výpovědní doby ode dne 27. 4. na dobu 19. 7. včetně; 61 dnů (od 1. 5. do dne 30. 6.) se přičetlo ke dni, kdy skončila pracovní neschopnost (ochranná doba), tj. k 19. 7.; pracovní poměr skončil 18. 9.

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

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

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

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

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

porušení povinností, vyplývajících z právních předpisů, *šetřit jiný orgán*, je možné dát výpověď do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledcích šetření dověděl.

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

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

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU (§ 55 - § 56)

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

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

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

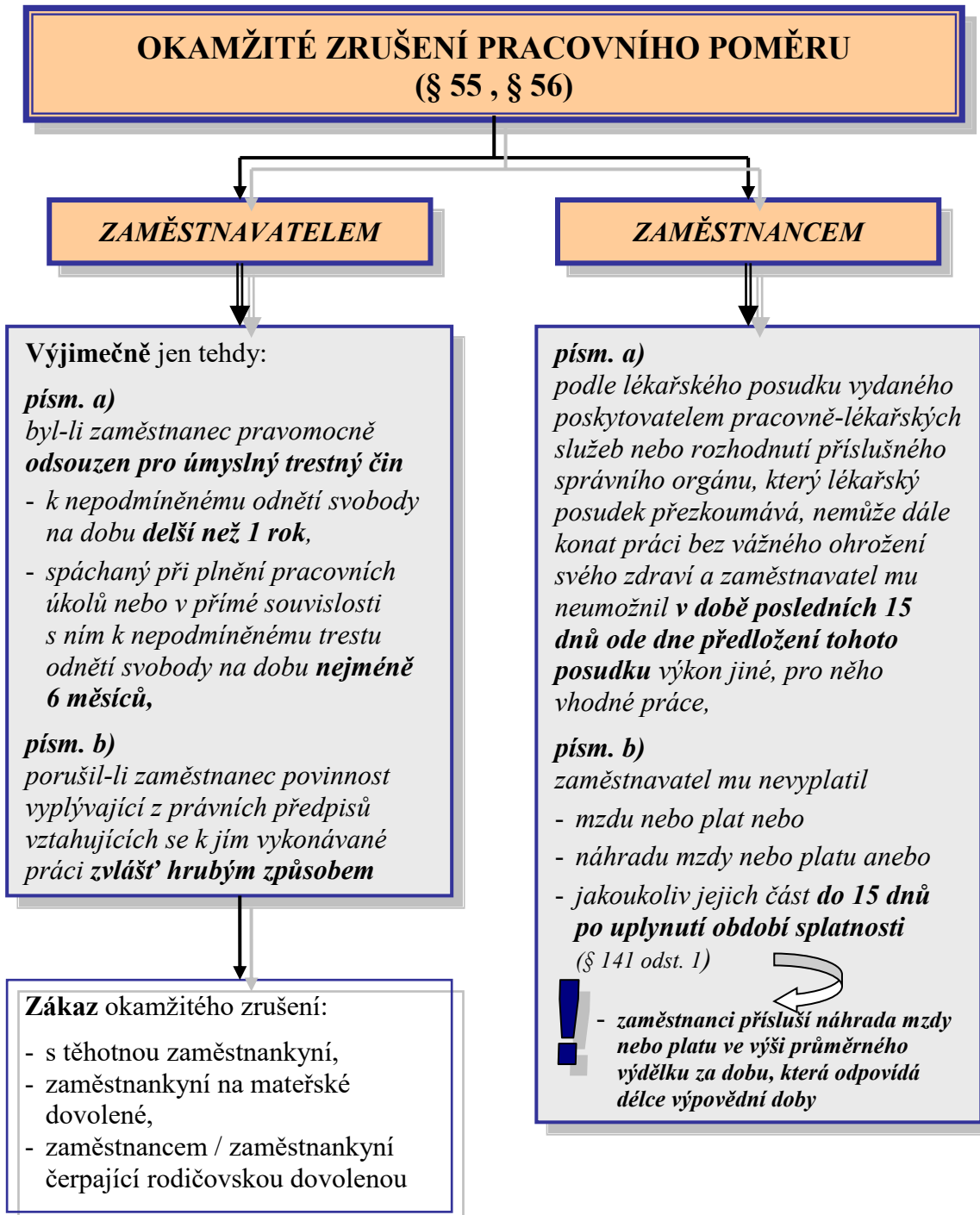
Okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. V případě, že je zaměstnanec členem orgánu odborové organizace, musí tato odborová organizace dát s okamžitým zrušením pracovního poměru souhlas. Tato podmínka platí po dobu členství zaměstnance v orgánu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

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

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

Nastane-li některý z těchto kvalifikovaných důvodů, může zaměstnavatel zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr jen *do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu dověděl*. Došlo-li k porušení povinností, vyplývajících z pracovního poměru v cizině, pak *do dvou měsíců od návratu* zaměstnance z ciziny. V *obou případech* pak *nejpozději do jednoho roku ode dne,*

kdy důvod výpovědi vznikl. Pokud v průběhu dvouměsíční lhůty dojde k porušení povinností zaměstnancem, vyplývajících z právních předpisů, *šetřit jiný orgán*, je možné okamžitě zrušit pracovní poměr do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledcích šetření dověděl. Uvedené lhůty mají *prekluzivní* charakter a jejich uplynutím tak zaniká právo zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr z předmětných důvodů.



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.

Příklad:

- a) mzda za červen je splatná až do 31. července*
- b) termín výplaty mzdy může být stanoven např. 10. nebo 15. července*

Z uvedeného vyplývá, že předepsanou 15 denní lhůtu nelze počítat již od termínu výplaty. Jednalo by se o předčasné okamžité zrušení pracovního poměru, což by mělo pro zaměstnance negativní dopad v případě zaměstnavatelem podané žaloby na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

PREKLUZIVNÍ LHŮTY K ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

ze strany zaměstnavatele

může
dát výpověď / okamžitě zrušení

- pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo
- z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr

do 2 měsíců

- ode dne, kdy se o důvodu výpovědi nebo okamžitého zrušení dověděl
- po návratu zaměstnance z ciziny, je-li místem výkonu pracovního poměru
- ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku šetření jiného orgánu o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci

v případech a) a b)

nejpozději do 1 roku

ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl

Může dát výpověď'

pro zvláště hrubé porušení povinnosti práce neschopného pojištěnce

do 1 měsíce

- ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl
- ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku šetření jiného orgánu

nejpozději do 1 roku

ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl

ze strany zaměstnance

může
okamžitě zrušit pracovní poměr

do 2 měsíců

ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení dověděl

nejpozději do 1 roku

ode dne, kdy tento důvod vznikl

PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE PŘI VÝPOVĚDI A OKAMŽITÉM ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zaměstnavatel je vždy povinen předem projednat s odborovou organizací.

U člena orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele

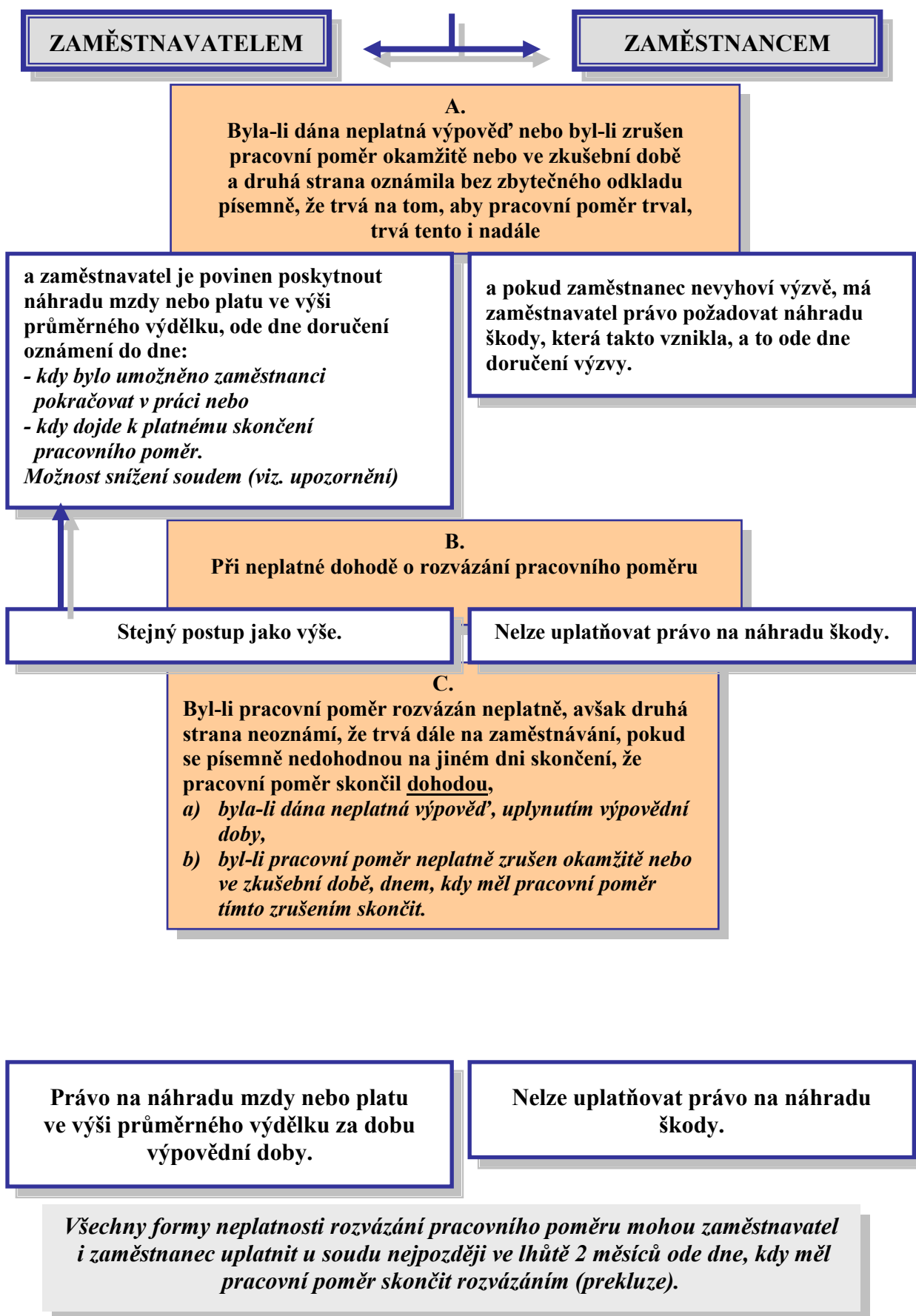
- v době jeho funkčního období,
- v době 1 roku po skončení funkčního období

povinný předchozí souhlas odborové organizace nebo písemné neodmítnutí udělení souhlasu odborovou organizací v době do 15 dnů ode dne, kdy o něj zaměstnavatel požádal. Souhlas odborové organizace je použitelný pouze 2 měsíce od jeho udělení.

Odmítnutím udělení souhlasu je zrušení pracovního poměru neplatné, pokud soud neshledá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

S jinými příznaky rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit

NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU (§ 69 - § 72)



UPOZORNĚNÍ:

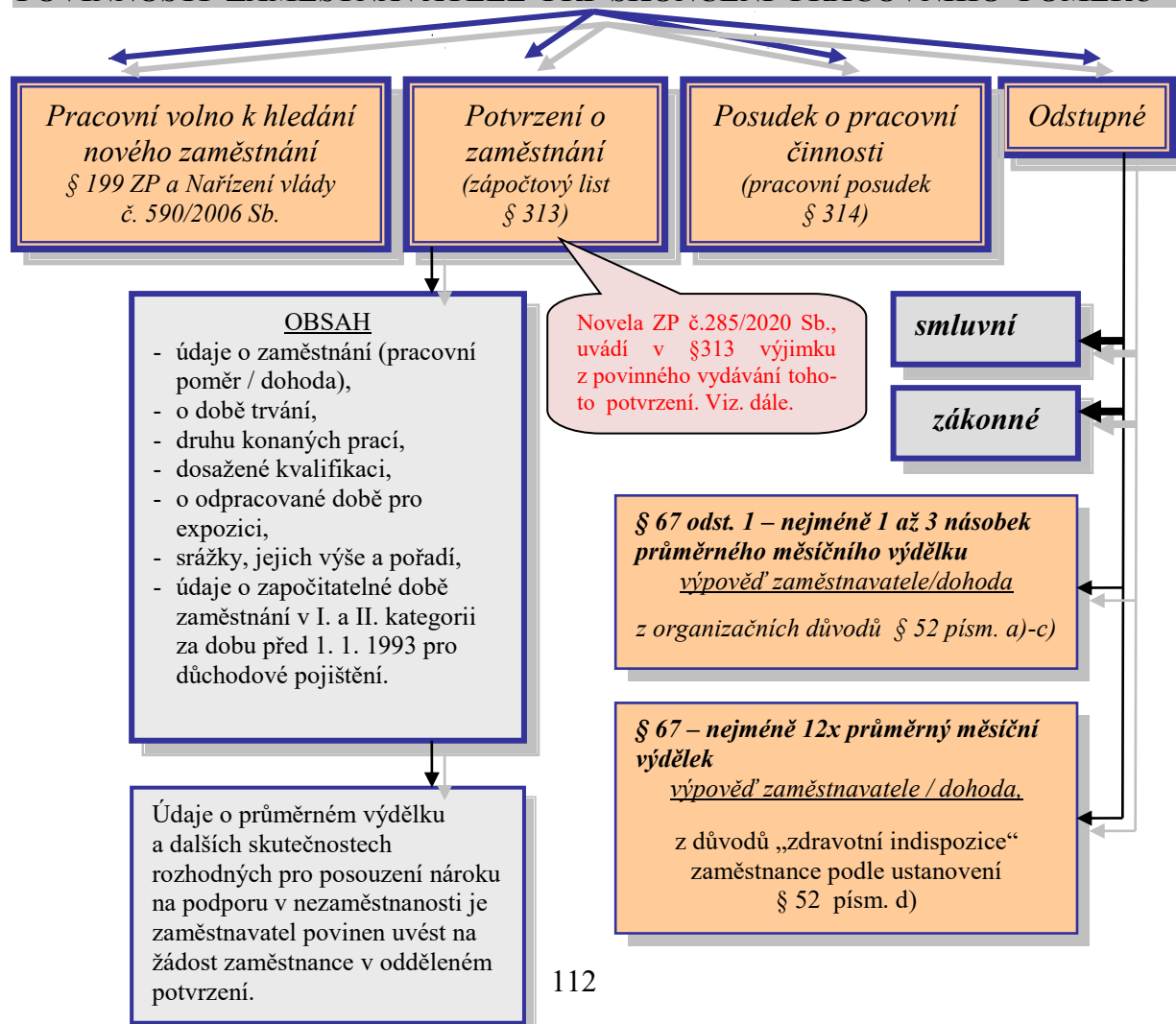
Již předchozí zákoník práce umožňoval, aby soud na žádost zaměstnavatele mohl, v případě projednávání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru, výši náhrady snížit na 6 měsíců. „Technická novela“ toto ustanovení zrušila. Podle ní náhrada příslušela zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy zaměstnanec sdělil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne, kdy mu zaměstnavatel umožnil pokračovat v práci nebo kdy došlo k platnému rozvázání pracovního poměru.

Novela zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 se však fakticky vrátila k původní úpravě, když stanoví, že pokud celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, **přesahuje 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit.**

Zákoník práce soudu pro takový případ ukládá, aby při svém rozhodování přihlédl **zejména** k tomu:

- zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán,
- jakou práci tam konal a
- jakého výdělku dosáhl nebo
- z jakého důvodu se do práce nezapojil.

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU



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

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

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

Nárok na pracovní volno s finanční náhradou

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

Potvrzení o zaměstnání (§ 313, § 315 ZP)

Potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) a další písemnosti, týkající se osobních údajů, je zaměstnavatel **povinen** vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru, **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 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 či prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Novela k I. I. 2012 vyloučila údaj o tom, zda byl pracovněprávní vztah zaměstnance skončen z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů 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,
- údaj o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti (podle § 39 až 57 zákona o zaměstnanosti).

V případě zaměstnavatelovy nečinnosti je zaměstnanec oprávněn *domáhat se jejich vydání soudní cestou*. Tímto způsobem se může zaměstnanec domáhat i *úpravy obou potvrzení*, pokud bylo vydáno a zaměstnanec s jeho obsahem nesouhlasí. Učinit tak může ve *lhůtě 3 měsíců* ode dne, kdy se o obsahu potvrzení dověděl.

Pracovní posudek (§ 314, § 315 ZP)

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

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

Písemné vyhotovení pracovního posudku zaměstnance zpravidla obsahuje:

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

Je zde možno též uvést další skutečnosti související s výkonem práce, takovou může být např. zda se v určité konkrétní pracovní činnosti osvědčil nebo zda byl schopen pracovat v týmu.

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 dohodnuto:

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

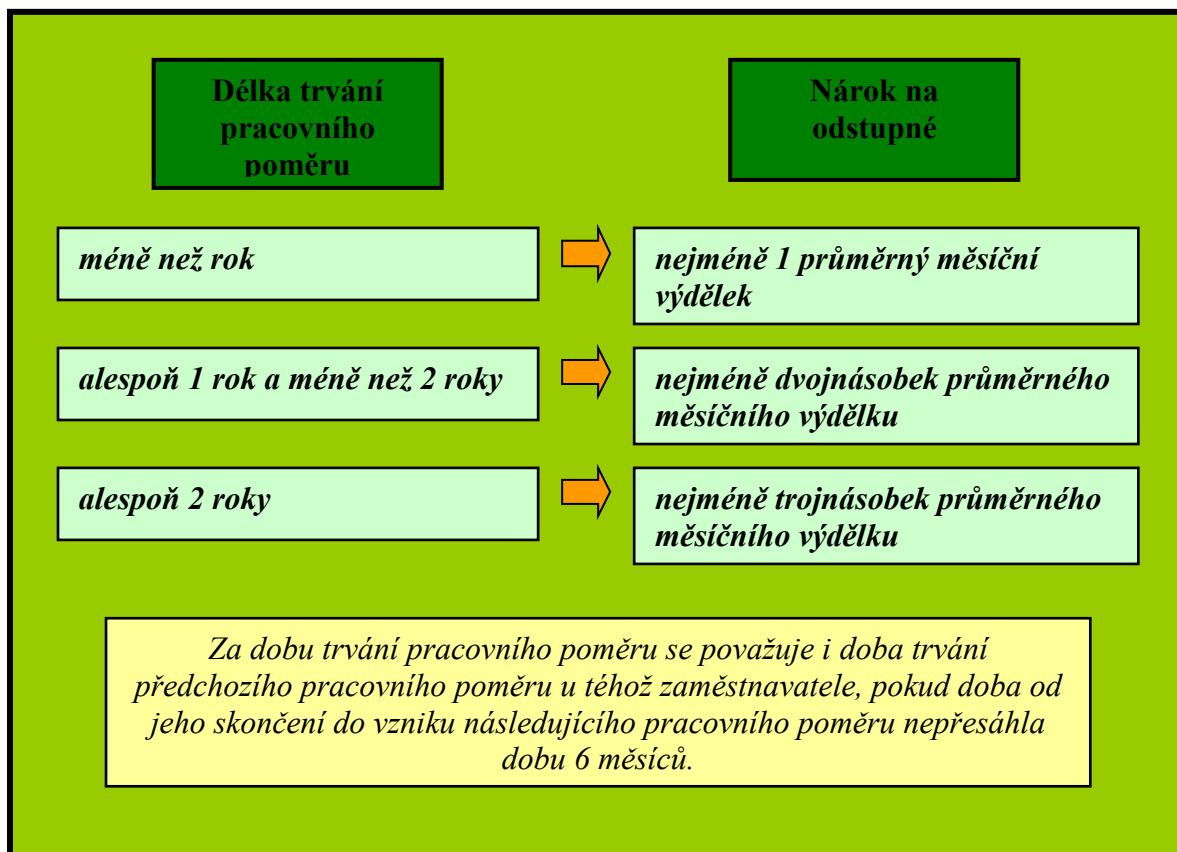
Zákonné odstupné (§ 67)

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

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

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

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



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

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

Z povinnosti úhrady této formy zákonného odstupného se zaměstnavatel může i zcela zprostit. Je tomu tak v případě, že byl se zaměstnancem 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 škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.*

HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ (§ 62 - § 63)

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

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

Hromadné propouštění zákoník práce vymezuje jako

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

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

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

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

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

Příklad:

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

Písemná informace vedle záměru hromadného propouštění dále obsahuje informace o

- *důvodech hromadného propouštění,*
 - *počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,*
 - *počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,*
 - *době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,*
 - *hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,*
 - *odstupným, popř. dalších právech propuštěných zaměstnanců.*
- b) Jednat se zástupci zaměstnavatelů za účelem dosažení shody, zejména *o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.*

- c) Současně písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o výše uvedených opatřeních a o zahájení jednání se zástupci zaměstnanců, aby mohl učinit potřebná opatření na trhu práce. Jedno vyhotovení písemné informace je zaměstnavatel povinen doručit orgánu zastupujícímu zaměstnance, byl-li ustaven.

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

- *období, kdy dojde k hromadnému propuštění,*
 - *navržená hlediska pro výběr propuštěných zaměstnanců,*
 - *informaci o zahájení jednání se zástupci zaměstnanců.*
- d) Posléze informovat též o výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců, k čemuž mohou tito zástupci připojit své stanovisko. *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 na prodloužení netrvá. V případě, že byl na zaměstnavatele vyhlášen konkurz, je povinen doručit úřadu práce písemnou zprávu pouze na jeho žádost.*

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

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

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj.

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

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

Historický vývoj

Historie dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je poměrně dlouhá. Jejich právním předchůdcem byla smlouva o dílo (*locatio conductio operis*) upravená v ustanoveních § 1165 až 1171 rakouského obecného občanského zákoníku z roku 1811 (císařský patent č. 946/1811 Sb. zák. soud.). V tomto zákoníku se jednalo o institut, jehož věcný základ vycházel z obchodní povahy vztahu mezi smluvními stranami. Obecný občanský zákoník však upravoval rovněž námezdní smlouvu – pracovní smlouvu (*locatio conductio operarum*).

První zákoník práce (č. 65/1965 Sb.) upravil institut dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jako doplňkovou formu účasti občanů na společenské práci, když stanovil, že organizace (zaměstnavatelé) jsou povinny zajišťovat plnění svých úkolů především pracovníky (zaměstnanci) v pracovním poměru (viz § 232 odst. 1 prvního zákoníku práce). Zákon byl doplněn usneseními vlád (usnesení vlády ČSSR č. 298/1983 a usnesení vlád ČSR a SSR), kterými byly stanoveny zásady zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a ve vedlejších pracovním poměru. Tato usnesení vlád obsahovala řadu komplikovaných opatření a zákazů, jejichž realizace vyžadovala u zaměstnavatelů neúměrnou administrativu.

Zákon současně zavedl:

- a) *dohodu o pracovní činnosti*, která byla určena k provádění opětvujících se pracovních činností, při nichž průměrná doba skutečného výkonu práce nepřesahuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby, u prací sezónní povahy stanovenou týdenní pracovní dobu (viz § 232 odst. 2 prvního zákoníku práce),
- b) *dohodu o provedení práce*, která byla určena k provedení ojedinělého určitého pracovního úkolu vymezeného výsledkem práce, který není možné zajistit pracovníky (zaměstnanci) organizace (zaměstnavatele) v rámci jejich povinností z pracovního poměru buď proto, že tento úkol nevyplývá z běžné činnosti organizace (zaměstnavatele), nebo proto, že to výjimečně vyžaduje povaha takového úkolu (viz § 232 odst. 3 prvního zákoníku práce).

Do 31. 12. 1988 bylo možno *dohodu o provedení práce* sjednávat k výkonu ojedinělého pracovního úkolu, zatímco *dohoda o pracovní činnosti* se týkala opětovné pracovní činnosti. V praxi zaměstnavatelů i soudů bylo jednoznačně prokázáno, že toto kvalitativní rozlišování je naprosto nespolehlivé, neboť záleželo v podstatě na názoru smluvních stran, zda určitou činnost posoudí jako ojedinělý úkol, i když velikého a opětvujícího rozsahu.

Změnou prvního zákoníku práce, provedenou zákonem č. 188/1988 Sb., s účinností od 1. ledna 1989, bylo vymezení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zásadně

změněno. Důvodem tohoto kroku bylo především zamezit zneužívání a obcházení právní úpravy a odstranění administrativních překážek. Zaměstnavatelé nedokázali rozlišit dohodu o pracovní činnosti od dohody o provedení práce ani naplnit administrativní opatření, která na těchto dohodách vázla v podobě uvedených usnesení vlád.

Z ustanovení § 236 odst. 1 prvního zákoníku práce vyplývalo, že dohoda o provedení práce může být uzavřena, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se tato dohoda uzavírá, není vyšší než *100 hodin v kalendářním roce*. Na rozdíl od dohody o pracovní činnosti se z dohody o provedení práce neodvádělo pojistné na veřejné zdravotní pojištění ani pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

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

Současnost

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, vykazují taková specifika, že pro ni nelze použít všechna ustanovení o výkonu práce v pracovním poměru.

Mezi základní odlišující znaky obou dohod patří:

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

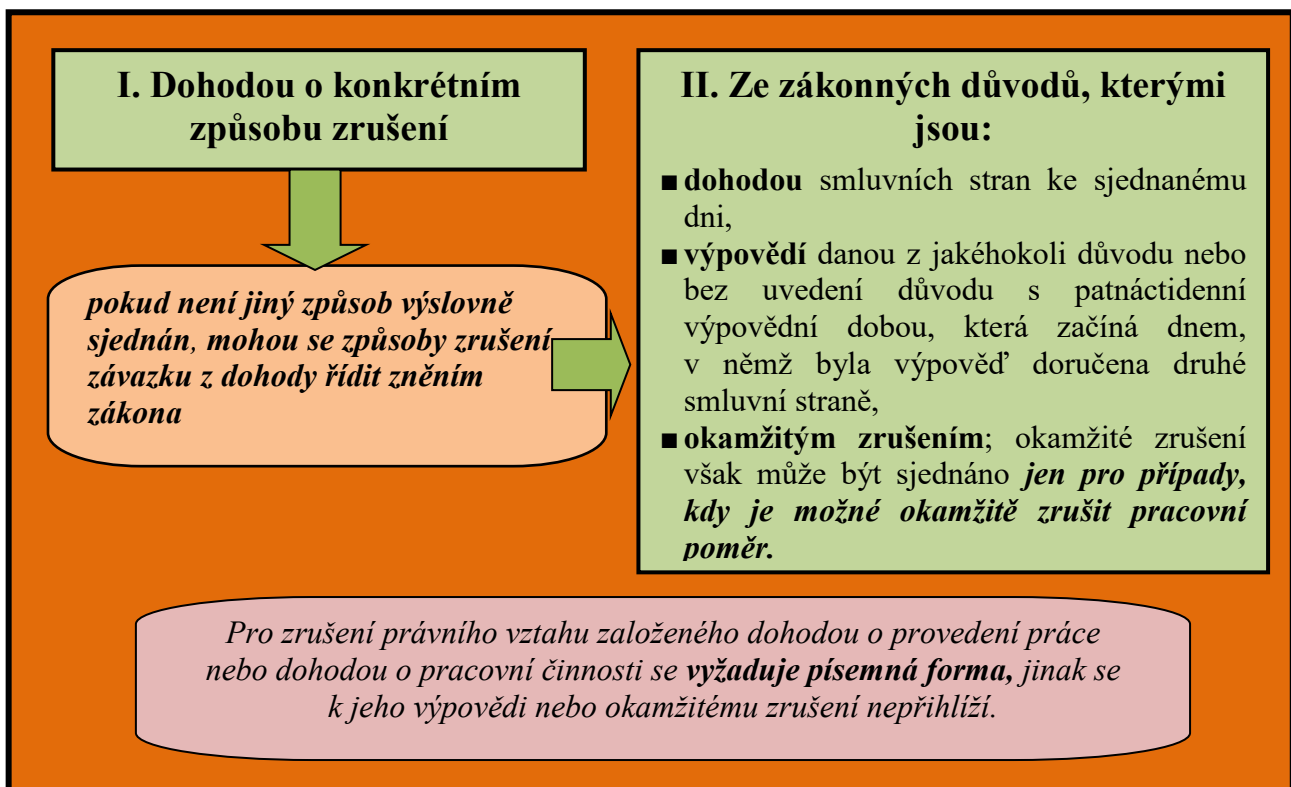
Zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti

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

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

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

Podle citované novely zákoníku práce je zmiňovaná komplikace vyřešena tím, že nyní **pro obě dohody platí jednotná úprava jejich zrušení** (§ 74 odst. 4), a to takto:



Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje úprava výkonu práce v pracovním poměru s výjimkou:

- převedení na jinou práci a přeložení,**
- dočasné přidělení,**
- odstupné,
- pracovní dobu a dobu odpočinku; **výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,**
- překážky v práci na straně zaměstnance,
- dovolenou,**
- skončení pracovního poměru,
- odměňování (dále jen „odměna z dohody“), **s výjimkou minimální mzdy, a**
- cestovní náhrady.**

Poznámka: zvýrazněný text vyznačuje nový rozsah s platností od 1. 1. 2012

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.

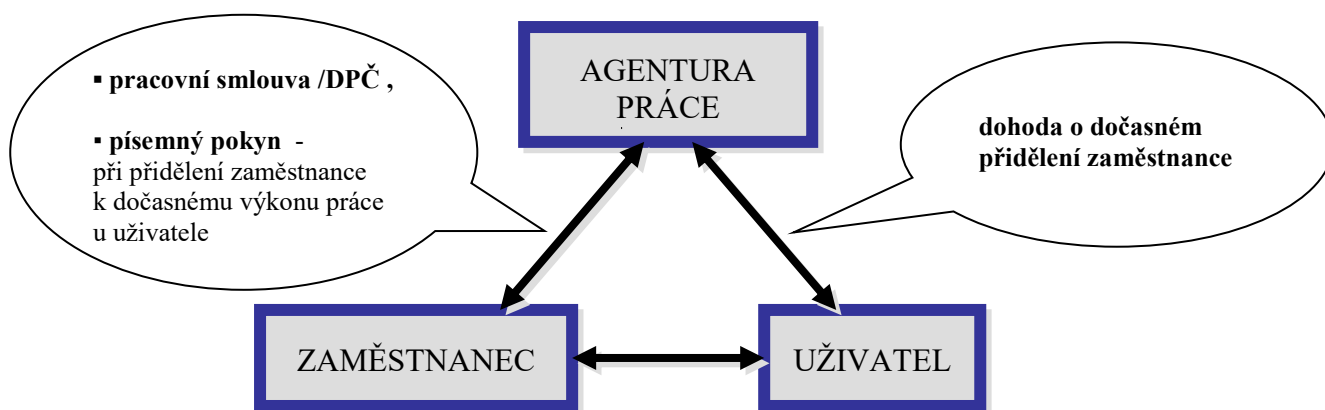
AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ (§ 308, § 309)

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

*„Za závislou práci (§ 2) se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) 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 vzdělávání.

Ze zákonného vymezení můžeme dovodit následující vztahy subjektů agenturního vzdělávání.



agentura práce + zaměstnanec = a) **pracovní smlouva / dohoda o pracovní činnosti**,
b) při přidělení zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele **písenný pokyn** obsahující zákonem stanovená ustanovení (§ 309 odst. 2).

agentura práce + uživatel = povinně písenně 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

**POVINNÝ OBSAH PÍSEMNÉ DOHODY AGENTURY PRÁCE
S UŽIVATELEM**

- a) *jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,*
- b) *druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,*
- c) *určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,*
- d) *místo výkonu práce,*
- e) *den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,*
- f) *informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen "srovnatelný zaměstnanec"),*
- g) *podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby 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 dočasněho 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.

Novela ZP č. 285/2020 Sb., nově zavedla povinnost uživatele v dostatečném předstihu informovat agenturu práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, o tom, že tohoto zaměstnance vyšle k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie; informace musí obsahovat alespoň údaje o

- *místa výkonu práce vyslaného zaměstnance v jiném členském státě Evropské unie,*
- *pracovních úkolech, které má vyslaný zaměstnanec vykonávat,*
- *datu zahájení výkonu práce vyslaného zaměstnance,*
- *předpokládané době vyslání zaměstnance a*
- *zda vyslaný zaměstnanec nahrazuje jiného zaměstnance, jehož doba vyslání se mu přičítá (§319a odst. 3).*

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.

SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO § 317a

Již v současné době nabízí ZP řadu institutů, které mohou zaměstnavatelé využít ke zvýšení flexibility využití jejich zaměstnanců. K tomu 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**.

PRACOVNĚPRÁVNÍ INSTITY ZÁKONÍKU PRÁCE UMOŽŇUJÍCÍ VYŠŠÍ FLEXIBILITU VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE

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, pružné rozdělení pracovní doby, konto pracovní doby, využití zaměstnanců agentur práce, home office a nově sdílené pracovní místo.

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 střídát 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.

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 určitou dobu pracovali společně).**
- **může být sjednaná doba trvání sdíleného pracovního místa, přičemž při absenci tohoto ujednání se bude jednat o dohodu na dobu neurčitou,**

- **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“

zaměstnanec 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 výpovědi zaměstnanec či zaměstnavatele**, a to z jakéhokoliv důvodu nebo též bez uvedení důvodu, přičemž výpovědní doba je **15denní**.

Je tak pro subjekty pracovněprávních vztahů možné se z tohoto institutu poměrně flexibilně vyvázat, a to například za situace, kdy u jednoho ze zaměstnanců nastane dlouhodobější překážka, či z důvodu, že některé ze stran nebude již nadále vyhovovat zvolená forma spolupráce. Důležité je upozornit, že **rozvázání závazku z dohody přitom rozhodně nemá žádný vliv na trvání pracovního poměru zaměstnanec**. Tento tedy trvá, avšak již ve standardním režimu za podmínek, jako tomu bylo ještě před sjednáním dohody o sdíleném pracovním místě, tj. zejména s tím rozdílem, že pracovní dobu ve sjednaném rozsahu zaměstnanec bude rozvrhovat dále zaměstnavatel. Nedostatek písemnosti není v kontextu výpovědi dohody o sdíleném pracovním místě spojen s nicotností, jako je tomu například u výpovědi z pracovního poměru, ale zakládá pouze neplatnost.

Zanikne-li závazek z dohody o sdíleném pracovním místě, tj. například jeden ze zaměstnanců dá výpověď z tohoto institutu a závazek tak uplynutím 15denní výpovědní doby zanikne, režim sdíleného pracovního místa se ve vztahu ke zbývajícím zaměstnancům na též sdíleném pracovním místě bude uplatňovat pouze do konce probíhajícího vyrovnávacího období, tj. bude se vůči nim nadále postupovat podle společného rozvrhu, a to i v případě, že zůstane zaměstnanec jediný. Po uplynutí probíhajícího vyrovnávacího období se pak pracovní režim sdíleného pracovního místa již dále u zbývajících zaměstnanců či zaměstnanců neuplatní, přičemž rozvrh pracovní doby tak bude následně povinen určit ve smyslu § 81 zákoníku práce jednostranně zaměstnavatel, a to do té doby, než případně uzavře dohodu s novým zaměstnancem namísto zaměstnanec, který závazek z dohody o sdíleném pracovním místě vypověděl, aby se mohl režim sdíleného pracovního místa znovu začít realizovat. Musí tedy dojít buď k substituci jednoho z původních sdílejících zaměstnanců či ke změně stávajících dohod zbylých sdílejících zaměstnanců dle potřeb zaměstnavatele tak, aby se opět mohl institut sdíleného pracovního místa realizovat a sdílející zaměstnanci si tak dále mohli ve vzájemné spolupráci na základě jejich uvážení bez ingerence zaměstnavatele sami flexibilně rozvrhovat pracovní dobu na nadcházející vyrovnávací období.

Je třeba zdůraznit, že zavádět na základě dohody se zaměstnanci sdílená pracovní místa **není povinností zaměstnavatelů, avšak pouze jejich možností**, jak pomoci zaměstnancům k lepšímu sladění pracovního a osobního života a jak si částečně snížit administrativní zátěž v souvislosti s tím, že zaměstnavatel přenesl tvorbu rozvrhu pracovní doby na samotné sdílející zaměstnanec.

Dále je důležité upřesnit, že se tento institut je prozatím možno uplatňovat pouze u zaměstnanců, na které se aplikuje zákoník práce, tedy nikoliv na státní zaměstnance ve veřejné sféře, na které se vztahují jiné zvláštní zákony, především pak zákon o státní službě.

SUMARIZACE PŘÍNOSU SDÍLENÝCH PRACOVNÍCH MÍST

VÝHODY (zejména)

- *flexibilní možnost přizpůsobit výkon práce časovým potřebám zaměstnance,*
- *možnost zachování či prohlubování pracovních dovedností a znalostí z oboru i během období např. rodičovské dovolené, studia zaměstnance apod., pro zaměstnavatele možnost udržet si zaučené a zaškolené zaměstnance,*
- *poskytuje příležitost vzniku pracovních příležitostí pro znevýhodněné skupiny osob na trhu práce (např. mladé osoby bez pracovních zkušeností, osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní, starší osoby, osoby pečující o jiného závislého člena rodiny atp),*
- *zaměstnavateli poskytuje širší možnosti zajištění potřebné pracovní síly, může získat (udržet) osoby, které nemají zájem o plný úvazek,*
- *získání vzájemně zastupitelných zaměstnanců, kteří zajistí plnění úkolů na daném pracovním místě bez ohledu na vzniklé překážky v práci u některého ze zaměstnanců.*

NEVÝHODY (zejména)

- *sdílené pracovní místo je náročnější na organizaci, vstupní náklady na vytvoření sdíleného pracovního místa mohou být vyšší (např. zaučování nových zaměstnanců, poskytování pracovních oděvů, ochranných pomůcek apod. více zaměstnancům), může přinést zvýšení administrativní zátěže,*
- *není vhodné pro některá pracovní místa (např. řídicí pozice, zejména s ohledem na problém při rozdělení kompetencí a odpovědností; pracovní místa s nízkou úrovní mezd, jejichž výše pak nemusí být dostatečná pro pokrytí životních nákladů rodiny; pracovní místa ve směnném provozu, s nepravidelnou pracovní dobou apod.)*
- *problém výše pracovního příjmu ze zaměstnání, která nemusí být dostatečná pro pokrytí výdajů,*
- *praktické fungování sdíleného pracovního místa klade značné nároky na vzájemnou spolupráci, schopnost vzájemné domluvy a odpovědnost zaměstnanců sdílejících pracovní místo.*

PRACOVNÍ PODMÍNKY MLADISTVÝCH ZAMĚSTNANCŮ (§ 243 - § 267)

Z hlediska časového vymezení je jako mladistvého zaměstnance možno označit fyzickou osobu vykonávající závislou práci v době

- *od dosažení věku 15 let a ukončení základní školní docházky*
- *po dosažení věku 18 let.*

Zvláštní pracovní úprava podmínek mladistvých respektuje biologický a společenský faktor této sociální skupiny. Zaměstnavatel je povinen vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců. Smí je zaměstnávat pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji. Zaměstnavatel je **povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců**, kteří jsou u něj zaměstnáni. Seznam obsahuje jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává.

Specifičnost postavení mladistvých je dána již tím, že k povinnostem zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají mladistvé, patří zabezpečení **vyšetření** poskytovatelem pracovnělékařských služeb, a to

- *před vznikem pracovního poměru,*
- *před převedením na jinou práci,*
- *pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.*

Povinností mladistvého zaměstnance je těmto lékařským vyšetřením se podrobit.

Dále ochrana mladistvých při výkonu práce spočívá v tom, že se zakazuje zaměstnávat je pracemi:

- *pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol,*
- *keré se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví, jejichž konkrétní vymezení stanoví Ministerstvo zdravotnictví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, která stanoví i podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně konat takové práce z důvodu přípravy na povolání⁹. Zákazy některých prací mohou být vyhláškou rozšířeny i na zaměstnance ve věku do 21 let,*
- *při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu,*
- *při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob,*
- *přesčas a práci v noci. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný a noční práce bezprostředně navazuje na jeho práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu.*

K dalším omezením, která musí zaměstnavatel respektovat, patří ustanovení ZP o:

- *svéprávnosti zaměstnance k uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty,*

⁹ vyhláška č. 180/2015 Sb.

- *povinnosti poskytnout mladistvým vždy přestávku v práci po 4,5 hodinách práce v trvání nejméně 30 minut,*
- *možnosti zkrátit za stanovených podmínek nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami pouze zaměstnanci staršímu 18 let,*
- *nepřetržitém odpočinku v týdnu u mladistvého zaměstnance v rozsahu nejméně 48 hodin,*
- *povinnosti zaměstnavatele zajistit mladistvým dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.*

Nedodržením uvedených zákonných ustanovení se zaměstnavatel **dopustí správního deliktu** podle § 31 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

konec

úpravy

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU (§ 78 - § 100)

OBEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A JEJÍM ROZVRŽENÍ

Význam stanovení pracovní doby spočívá v tom, že práva a povinnosti účastníků pracovního poměru se *realizují pouze ve vymezeném časovém období* a nikoliv v mimopracovní době. V některých zemích je možno sledovat nejednoznačný vývoj směřující ke snižování délky pracovní doby. Tento trend se opírá o vytvořené ekonomické podmínky a dosažený stav vědeckotechnického rozvoje.

Ustanovení zákoníku práce, upravující pracovní dobu je v souladu s mezinárodními dokumenty, a to zejména se:

- *Směrnici Rady ES č. 93/104/ES, o určitých aspektech stanovení pracovní doby,*
- *Úmluvou MOP č. 1, která upravuje omezení pracovní doby v průmyslu,*

Obecně lze pracovní dobu též charakterizovat jako **určité, časově ohraničené období (vymezené hodinami v rámci dne, týdne, měsíce, roku), v němž je:**

- **zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele druh práce vymezený pracovní smlouvou a**
- **zaměstnavatel oprávněn v předmětném časovém období takový výkon práce po zaměstnanci požadovat.**

Do pracovní doby se zahrnuje i doba, po kterou je zaměstnanec připraven na pracovišti k výkonu práce.

Zaměstnanci se občas mylně domnívají, že do pracovní doby patří také například převlékání v šatně nebo příchod a odchod na určené pracoviště v rámci rozlehlého areálu, což nemá právní oporu.

ZÁKLADNÍ POJMY A NAVAZUJÍCÍ USTANOVENÍ

V § 78 ZP jsou speciálně pro pracovní dobu (PD) a dobu odpočinku (DO) definovány tyto základní pojmy:

PRACOVNÍ DOBA

Doba, v níž je zaměstnanec

- *povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci*
- *připraven na pracovišti k výkonu práce (není 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.

Otázkou je, zda zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít i po skončení této dvanáctihodinové směny práci přesčas v jednom kalendářním dni, resp. během 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel může nad 12hodinovou směnu nařídít maximálně 4 hodiny práce přesčas, aby dodržel nepřetržitý odpočinek mezi směnami. Když zaměstnanec pracuje pouze v 8hodinové směně, tak mu zaměstnavatel jednou v týdnu může nařídít ještě 8 hodin práce přesčas, tedy celkem 16 hodin práce, aby dodržel minimum odpočinku mezi směnami (viz dále).

Délka nepřetržitého odpočinku mezi směnami musí činit minimálně 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. To je de facto zrcadlové ustanovení k ustanovení o délce směny. Když směna může být maximálně 12hodinová, pak je jasné, že nepřetržitý odpočinek mezi směnami musí být minimálně také 12 hodin. Limit 11 hodin je stanoven do ZP pouze pro zaměstnance tzv. střídače, kteří si předávají pracoviště, ale obecně platí, že nepřetržitý odpočinek má být minimálně 12 hodin.

DVOUSMĚNNÝ PRACOVNÍ REŽIM

Režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

TRÍSMĚNNÝ 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.

Příklad:

Po dohodě byla zaměstnanci nařízená pracovní pohotovost v délce 8 hodin, z čehož zaměstnanec strávil 5 hodin v pracovní pohotovosti a v rozsahu 3 hodin byl povolán k výkonu práce. Za 5 hod. obdrží pouze 10 % odměny za pracovní pohotovost a za 3 hod. průměrný výdělek navýšený o příplatek za práci přesčas. Současně se tyto 3 hodiny započtou do odpracované pracovní doby.

PRÁCE PŘESČAS

Práce konaná zaměstnancem **na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu**, vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Práci přesčas je možné konat jen **výjimečně**. Zaměstnavatel ji může nařídit **jen z vážných provozních důvodů**, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 zákoníku¹⁰ práce i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Možnost nařídit práci přesčas se váže pouze k **vážným provozním důvodům**. Tato poměrně nepřesná definice nedává jednoznačnou odpověď, kdy je možné práci přesčas odmítnout. Pokud se však zcela jasně nejedná o vážné provozní důvody, **na odmítnutí práce přesčas jistě vzniká nárok**. Stejně tak i v případě, že by došlo k přesáhnutí uváděných limitů pro práci přesčas stanovených zákoníkem práce

Z judikatury NS ČR: „Pouhá skutečnost, že zaměstnavatel (v rozporu se zákonem) týdenní pracovní dobu nerozvrhl, neznamená, že by zaměstnancova práce nad zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu povahu práce přesčas ztratila. To, že zaměstnavatel týdenní pracovní dobu nerozvrhl do jednotlivých směn, znamená jen to, že nelze určit, kdy (resp. od kdy do kdy) má zaměstnanec v jednotlivých dnech týdne práci konat. Jestliže však zaměstnanec za této situace přesto (v souladu s pracovní smlouvou) pro zaměstnavatele práci koná, jedná se o výkon práce vyplývající z existujícího pracovního poměru a přesáhne-li takto konaná práce z časového hlediska stanovenou (tedy zákonem stanovenou) týdenní pracovní dobu, jde (při splnění podmínky, že jde o práci konanou na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem) vždy o práci přesčas.“ (Z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. září 2009, spis. zn. 21 Cdo 1985/2008.)

¹⁰ § 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.

Práce přesčas při zkráceném úvazku

Při zkráceném úvazku **není možné zaměstnanci práci přesčas přikázat**¹¹. Zaměstnanec se musí se zaměstnavatelem na práci přesčas **dohodnout**, jedná se tedy o **dobrovolný akt** obou stran. Dále platí, že při **zkráceném úvazku není práce do rozsahu větším než 40 hodin týdně přesčasem**. Zaměstnanec za ní dostane standardní mzdu, ale nikoliv příplatek za přesčas. Po **překročení 40 hodin týdně** již nárok na **příplatek za přesčas** nevzniká.

Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. Pokud bylo za práci přesčas **poskytnuto náhradní volno**, tak se tato práce **nepočítá do 150 hodin** za kalendářní rok - tzv. limitu práce přesčas.

Omezení práce přesčas

- *Zakázáno je zaměstnávat těhotné zaměstnankyně práci přesčas (§ 241 odst. 3).*
- *Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel 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

¹¹ § 78 zákoníku práce

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.

Příklady:

1. Zaměstnavatel nevyhověl žádosti zaměstnance, který požádal o náhradní volno za práci vykonávanou po skončení pracovních směn. Zaměstnanec tvrdil, že po celý týden pracoval každý den 1 hodinu navíc, nad rámec stanovené denní pracovní doby. K takové práci nedal zaměstnanci příkaz, ani o ní nevěděl. Tato práce nebyla nutná, proto postupoval správně, když ji neuznal jako práci přesčas.

2. Zaměstnavatel nařídil zaměstnancům skladu, aby následující sobotu i v neděli provedli inventarizaci skladových zásob, každý den v rozsahu běžné 8 hodinové pracovní směny. Týdenní pracovní doba u tohoto zaměstnavatele činí 40 hodin. Svým jednáním zaměstnavatel porušil jednoznačně zákoník práce. Byl sice oprávněn nařídít přesčasovou práci i na dny pracovního klidu, ale současně došlo k překročení zákonného týdenního limitu pro přesčasovou práci o 8 hodin.

3. Zaměstnanci stavební firmy, aby využili příznivého počasí, se sami a dobrovolně rozhodli pracovat i po skončení pracovní směny. Tato práce jim nebyla zaměstnavatelem nařízená, nicméně nadřízený stavbyvedoucí o výkonu práce věděl a nic proti tomu nenamítal.

Vykonaná práce překročila svým rozsahem týdenní pracovní dobu a naplnila tak charakter přesčasové práce konané se souhlasem zaměstnavatele.

NOČNÍ PRÁCE

Práce konaná v noční době. **NOČNÍ DOBA** je doba mezi 22. a 6. hodinou.

Navazující ustanovení:

§ 94

Směna zaměstnance pracujícího v noci **nesmí překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.**

Pokud to není z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne (§ 94 odst. 1 zákoníku práce).

Noční práce je spojena s povinností zaměstnavatele proplatit zaměstnanci **příplatek za práci v noci**, a to za odpracování jakéhokoliv rozsahu práce v noční době, například i jen zlomku hodiny. Zaměstnavatel nemůže spojovat právo na příplatek za noční práci např. s minimální dobou trvání této práce.

§ 116 (mzda)

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci **dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.**

Novelou zákoníku práce č. 362/2007 Sb. bylo s účinností od 1. 1. 2008 doplněno, že „**jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v kolektivní smlouvě**“. To znamená,

že ujednáním v kolektivní smlouvě lze sjednat nižší částku příplatku za noční práci, než je 10 % průměrného výdělku jednotlivých zaměstnanců. Pokud se sjednává příplatek v kolektivní smlouvě pevnou částkou, není v tomto případě potřeba sledovat, zda u některého ze zaměstnanců neklesne tato částka pod 10 % jeho průměrného výdělku.

Lze dovést, že zaměstnavatel, u kterého odborová organizace nepůsobí a kolektivní smlouva se tedy neuzavírá, musí sice u každého zaměstnance respektovat hranici 10 % jeho průměrného výdělku, ale právní úprava mu nebrání (a nemůže bránit), aby výši příplatku za noční práci stanovil např. vnitřním předpisem v pevné částce, pro všechny zaměstnance stejné. V tomto případě je potřeba sledovat a nepřipustit, aby u některého ze zaměstnanců klesla tato částka pod 10 % jeho průměrného výdělku. Žádný ze zaměstnanců nebude poškozen a navíc bude zcela zřejmé to, co zákoník práce poněkud popírá, tedy že zvýhodnění noční práce je vázáno na konkrétně vymezenou dobu, aniž by bylo podstatné, který zaměstnanec a s jak vysokým průměrným výdělkem ji koná.

§ 125 (plat)

Plat a příplatek 20 % průměrného hodinového výdělku.

ZAMĚSTNANEC PRACUJÍCÍ V NOCI

Dříve zákoník práce definoval zaměstnance pracujícího v noci jako zaměstnance, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Nicméně již blíže nespecifikoval v definici použitý pojem „pravidelně“, což v praxi činilo značné problémy, když tento pojem byl interpretován nejednotně (např. jen jednou týdně, jednou za měsíc, nebo dokonce jednou ročně). Vzhledem k důležitosti definice „zaměstnanec pracujícího v noci“ a na ni navazující specifické úpravy práce v noci a dalších povinností zaměstnavatele (§ 94) se definice zaměstnance pracujícího v noci s platností od roku 2012 zpřesnila. Nyní vymezuje četnost noční práce během vyrovnávacího období podle § 94 odst. 1 tak, aby interpretace a aplikace daných ustanovení byla jednoznačná. Zákon tak nově stanoví, že práci v noci koná:

„zaměstnanec, který během noční doby odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně“.

Z fyziologického hlediska je noc určena k tomu, aby člověk odpočíval. K zajištění některých činností a služeb je však práce v noci nezbytná. Nicméně vzhledem k citelnému znevýhodnění zaměstnance pracujícího v noci je zaměstnavatel povinen zajistit i ochranu a péči, která v jiné denní době výkonu práce není poskytována. Jedná se o :

- **povinnost zaměstnavatele zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem závodní preventivní péče**
 - a) před zařazením na noční práci,
 - b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
 - c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.
- **Úhrada poskytnuté zdravotní péče nesmí být na zaměstnanci požadována.**
- **zajistit přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení (z toho nelze dovozovat, že by zaměstnavatel v noci musel mít otevřenou kantýnu a zaměstnancům občerstvení připravit. Postačí, když zaměstnavatel instaluje na pracovišti např. automaty, kde si zaměstnanci i během noční směny budou moci občerstvení zakoupit, popřípadě instaluje mikrovlnné trouby, aby si své donesené jídlo zaměstnanci ohřáli),**

- *pracoviště vybavit prostředky první pomoci a prostředky umožňujícími přivolat rychlou lékařskou pomoc (nejčastěji bude na pracovišti plně dostupná a vybavená lékárníčka, vyvěšený seznam s nouzovými telefonními čísly, nainstalován funkční telefon s bezplatným přístupem pro případ nouze apod.).*

Kontrola a postihy

Kontrola dodržování povinností souvisejících s prací v noci (noční práci) a jejím odměňováním **přísluší orgánům inspekce práce**. V následujícím přehledu uvádím **jednotlivé skutkové podstaty přestupků a správních deliktů**, kterých se může zaměstnavatel v této spojitosti dopustit, a to včetně výše možných pokut.

Zaměstnavatel:

- **neposkytne příplatek** (ke mzdě, k platu) za práci v noci – **2 000 000 Kč**,
- **zaměstná mladistvé zaměstnance prací v noci**, aniž by šlo o jejich výchovu k povolání – **1 000 000 Kč**,
- nezajistí, aby **pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci** nepřekročila stanovenou hranici – **400 000 Kč**,
- nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl **ve stanovených případech vyšetřen lékařem** – **1 000 000 Kč**,
- **nevybaví pracoviště**, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc – **400 000 Kč**,
- **nepřeveďte** těhotnou zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, **na jinou práci**, ačkoli k tomu má povinnost podle zákona – **1 000 000 Kč**.

ROVNOMĚRNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje **na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu**, popřípadě kratší pracovní dobu. Pracovní doba je tak v jednotlivých týdnech stejně dlouhá.

NEROVNOMĚRNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

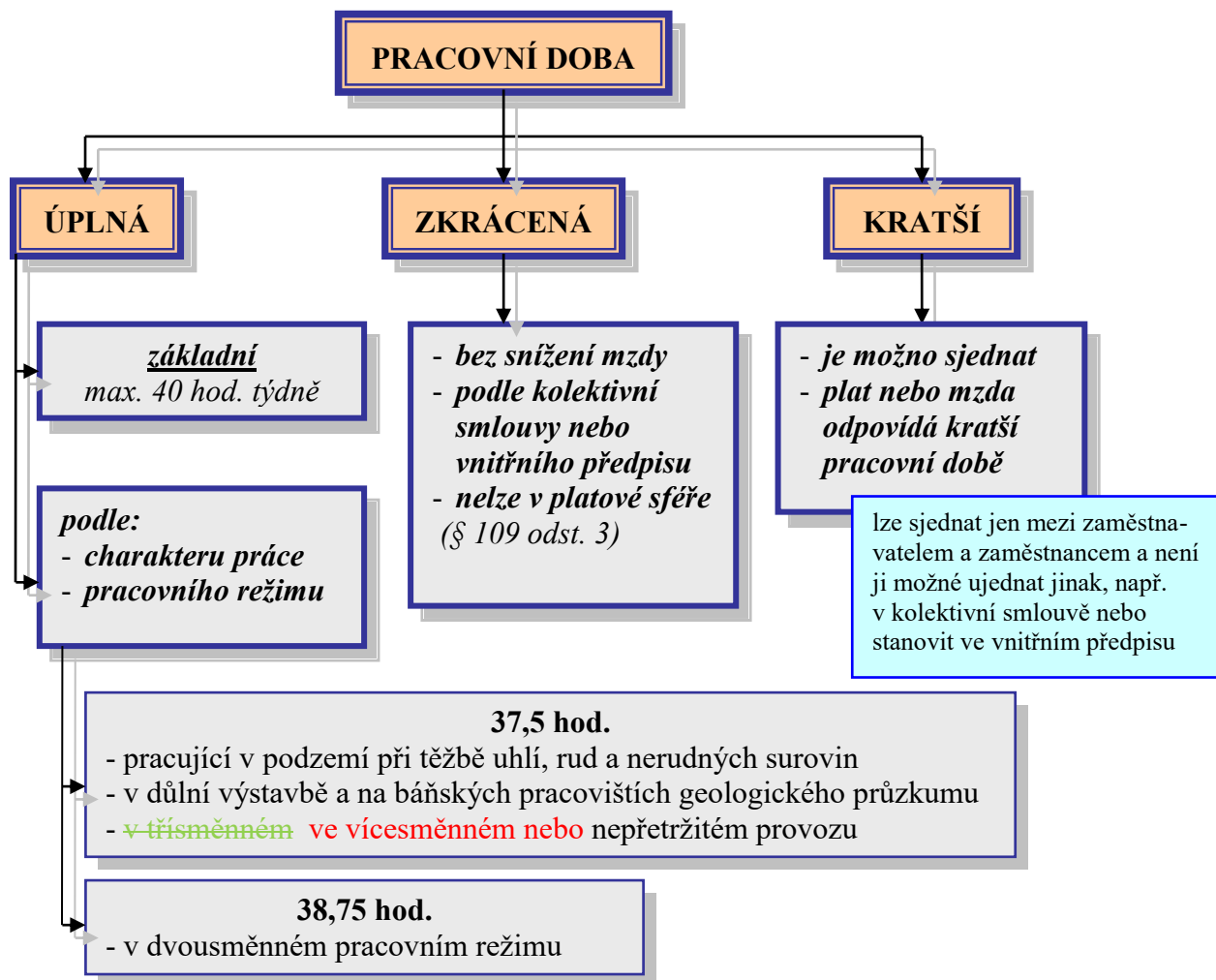
Rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, **za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích**. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

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.



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.

KURZARBEIT

Kurzarbeit¹² je termín, který jasně definuje **dohodu mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem a státem**. Role státu je v této dohodě zcela zásadní. To je jeden ze znaků, který se tato pracovní dohoda liší od těch ostatních. V klasickém fungování státu a jeho ekonomiky není obvyklé, aby do dohody stát jakkoliv zasahoval.

Poprvé byl kurzarbeit zaveden už v roce **1910 v Německu** s cílem udržet co nejvíce pracovních míst při omezování těžby a zpracování draselných solí. Německo v té době čelilo problému s nedostatkem pracovních míst pro kvalifikované dělníky.

Kurzarbeit je Jde o právní institut, na jehož základě ~~dojde~~ **dochází** ke zkrácení pracovní doby pro zaměstnance firem v tísni. Příčinou jeho zavedení je, že stát nechce riskovat, aby byly firmy s ekonomickými potížemi přinuceny propouštět ve velkém (hromadné propouštění). Zejména v případě, kdy se jedná o dočasný výpadek zakázek společnosti kvůli nárazovým výkyvům ekonomiky. Hlavní výhodou je, že nedojde ke zrušení pracovních míst.

Kurzarbeit ~~bude vznikat~~ **vzniká** na základě dohody uzavřené mezi

- zaměstnanci,
- zaměstnavatelem a
- státem.

Zaměstnancům se pak zkrátí pracovní doba. Zaměstnavatel pak bude po dobu výpadku výroby **vyplácet zaměstnancům náhradu mzdy ve výši 70 % průměrného výdělku**. Výše příspěvku ze strany **státu by činila 20 %** průměrného výdělku měsíčně na jednoho zaměstnance. **50 % bude platit zaměstnavatel. Zaměstnavatel se zaváže, že nikoho nepropustí.**

Vláda může vyhlášovat svým nařízením období, ve kterém je možné tento příspěvek poskytovat. Současně si vláda vyhradila schvalovat konkrétní případy uplatnění kurzarbeitu. Administrace je prováděna prostřednictvím Úřadu práce ČR.

Toto opatření je většinou přechodné, časově omezené a zavádí se sektorově, aby nedošlo ke zvýhodnění individuálních firem, a aby nebyla porušena konkurenční rovnováha na trhu. Finanční podpora, kterou stát na kurzarbeit vynaloží, je tímto způsobem zhodnocena lépe, než kdyby stát vyplácel podporu a další sociální dávky nezaměstnaným přímo. Zaměstnancům poskytuje kurzarbeit finanční jistotu a možnost využít více volného času na rekvalifikaci, případně včasného hledání pracovního uplatnění v jiných odvětvích. Firmám umožňuje kurzarbeit přežít krizové období bez ztráty kvalifikovaných pracovníků.

Specifické podmínky kurzarbaitu, včetně výše příspěvků stanovila vláda pro období koronavirové pandemie.

¹² Kurz = krátká, arbeit = práce

ROZLOŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Rozvrhování pracovní doby patří do výlučné pravomoci zaměstnavatele. Rozvrh pracovní doby je významným aspektem pro určení dalších pracovněprávních institutů (např. pro překážky v práci, počet dní dovolené, rozsah práce přesčas, odpočinky mezi směny a v týdnu).

Cílem rozvrhování pracovní doby je poskytnout zaměstnavateli co největší volnost při řešení jeho provozních potřeb. **Od 1. 1. 2012 bylo proto vypuštěno ustanovení o rovnoměrném a nerovnoměrném rozvržení pracovní doby** uvedeném v tehdejších zněních § 82, § 83 a § 84a s tím, že zaměstnavatel nyní při vypracování rozvrhu pracovní doby sám rozhodne o délce směny (ta nesmí přesáhnout 12 hodin) a počtu hodin týdně. **Pro potřeby určení dovolené při různém počtu rozvržených hodin v týdnu** byla v užším rozsahu zachována definice rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Nicméně byla přesunuta do obecných (definičních) ustanovení.

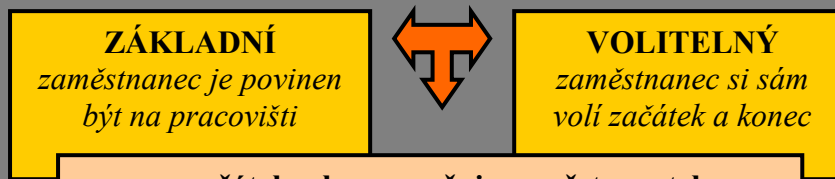
Obecné zásady rozvržení pracovní doby (§ 82 - § 85)

- *Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec 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 (konto pracovní doby 1 týden) před začátkem období, na něž je PD rozvržena, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiné době seznámení.*
- *Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin bez rozdílu, zda by se mohlo jednat o rovnoměrné nebo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.*
- *Rozlišování rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby při pružném rozvržení způsobovalo v praxi potíže. Úprava platná do konce roku 2011 byla proto zrušena.*
- *Případy, kdy vláda stanoví nebo může stanovit odchylky od obecné úpravy pracovní doby a doby odpočinku jsou uvedeny v § 100 zákoníku práce (např. pro členy osádky nákladního automobilu nebo autobusu, zaměstnance údržby pozemních komunikací, zaměstnance městské hromadné dopravy, členy posádky plavidel).*

PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY (§ 85)

Novela zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 zjednodušila dosavadní způsob pružného rozvržení pracovní doby zejména v tom směru, aby byla srozumitelnější a umožňovala větší volnost pro zaměstnavatele při rozhodování o podmínkách úpravy pružné pracovní doby pro zaměstnance. Nyní se již **nevyžaduje, aby pouze jeden časový úsek základní pracovní doby byl vložen mezi dva úseky volitelné pracovní doby**. Nová úprava má podle důvodové zprávy k novele zákoníku práce umožnit širokou škálu možností jak pro zaměstnavatele podle jeho provozních potřeb, tak i pro zaměstnance při potřebě sladování pracovního a rodinného života

PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY ZAHRNUJE ČASOVÝ ÚSEK PRACOVNÍ DOBY



- začátek a konec určuje zaměstnavatel
- celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin

Průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nicméně s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích.

Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY SE NEUPLATNÍ

- při pracovní cestě,
- v době čerpání dovolené,
- při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven,
- brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,
- v době důležitých osobních překážek v práci ~~po kterou zaměstnanec přísluší náhrada mzdy nebo platu (v době dočasné pracovní neschopnosti/nařízené karantény podle § 192) nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění (viz § 191 a 191),~~
- v dalších případech určených zaměstnavatelem.

Pokud se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní, platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

Příklad - 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.

KONTO PRACOVNÍ DOBY (§ 86, § 87, § 120, § 121, § 353, § 354 odst. 4)

Konto pracovní doby bylo zavedeno s účinností od 1. 1. 2007. Specifikou jeho aplikace je především to, že při jeho uplatnění nemá zaměstnanec právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a je odměňován stálou (paušální) mzdou. Cílem zákonné úpravy je umožnit zejména zaměstnavatelům podnikatelské sféry pružně upravovat pracovní dobu a přidělovat práci podle svých výrobních možností. Jak odpracovaná pracovní doba, tak dosažená mzda se zúčtovává až po skončení zvoleného vyrovnávacího období.

Předchozí právní úprava definovala konto pracovní doby jako jiný způsob **nerovnoměrného rozvržení** pracovní doby. Její specifika jsou však natolik odlišná od úpravy „klasické“ pracovní doby (ať už je rozvržená rovnoměrně či nerovnoměrně), že uvedená definice se jevila jako nepřesná a zavádějící. Novelizací bylo rovněž třeba napravit interpretační problém spočívající v tom, že způsob stanovení konta pracovní doby mohl být obsažen jen v kolektivní smlouvě, **popřípadě** ve vnitřním předpisu. Díky použití slova „popřípadě“ bylo dovozováno, že při uplatnění konta pracovní doby má absolutní přednost dohoda v kolektivní smlouvě před vnitřním předpisem zaměstnavatele v případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace. Obě sporná ustanovení byla novelou s účinností od 1. 1. 2012 napravena. Podle současné úpravy je konto pracovní doby definováno jako

„způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis“.

Citovanou novelou byla rovněž zrušena povinnost zaměstnavatele, **aby vykazoval každý týden rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou týdenní pracovní dobou**. Toto ustanovení se jevílo jako nadbytečné s ohledem na skutečnost, že zaměstnavatel je i při použití konta pracovní doby povinen vést evidenci odpracované doby zaměstnance a rozdíl je tak možno v případě potřeby zjistit z evidence pracovní doby (§ 96).

K základním zásadám uplatnění konta pracovní doby patří zejména:

- Uplatňuje se pouze ve mzdové sféře.
- Nelze rozvrhnout v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti.

- K uplatnění konta pracovní doby a délce jejího období nově **nesmí být předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se týká.**
- Seznamovací povinnost zaměstnavatele – 1 týden předem (§ 84)
- Vyrovnávací období nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích (kolektivní smlouvou možno na 52 týdnů).
- Dojde-li v průběhu období, na které je konto pracovní doby rozvrženo ke změně rozvrhu týdenní pracovní doby, nesmí být tato změna provedena tak, aby zahrnovala **období kratší než 4 týdny po sobě jdoucí.** Seznamovací povinnost je i zde 1 týden předem.
- Zaměstnavatel je povinen vést:
 - a) účet pracovní doby zaměstnance (§ 87 odst. 2),
 - b) účet mzdy zaměstnance (§120 odst. 2).
- Přísluší „stála mzda“ (§ 120 odst. 1, § 121) za vyrovnávací období stanovena ve stálé měsíční výši, která byla sjednána v kolektivní smlouvě nebo stanovena vnitřním předpisem. Nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku zaměstnance, jehož se konto pracovní doby týká.
- Průměrný výdělek pro účely stanovení stálé mzdy u konta pracovní doby se zjistí z měsíční hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období, kterým je předchozích 12 měsíců po sobě jdoucích (§ 353, § 354 odst. 4).
- Při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den (§97 odst. 5).
- Práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 4 (§ 98 odst. 2).

Příklad 1

Stálá mzda byla vnitřním předpisem zaměstnavatele stanovena pro 5 zaměstnanců pracujících v režimu konta pracovní doby ve výši 15 000 Kč. Nicméně průměrný výdělek tří zaměstnanců byl zjištěn ve výši 18 000 Kč. Průměrný výdělek čtvrtého zaměstnance činí 21 200 Kč a pátého 19 300 Kč.

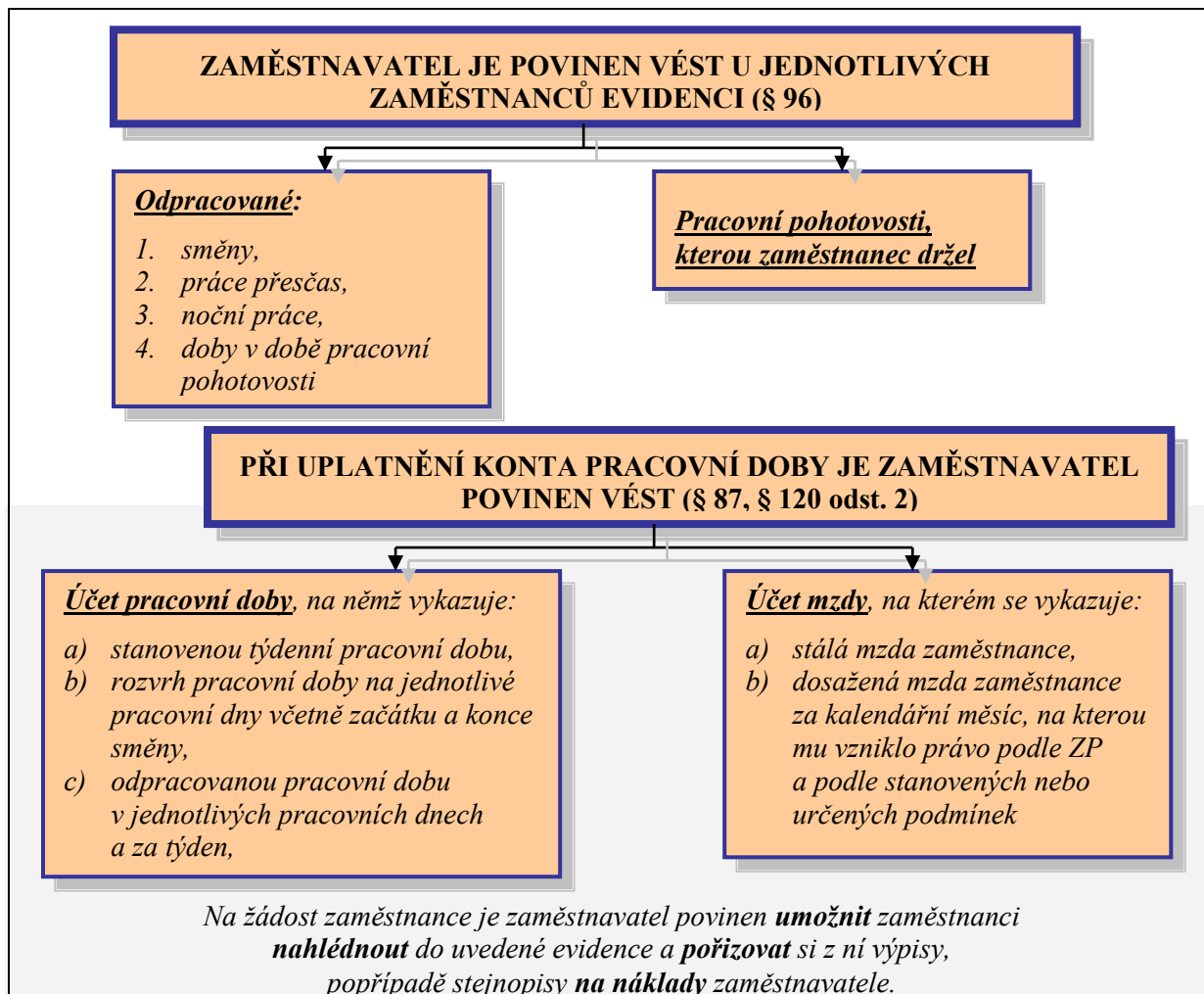
Stálá mzda tak bude činit:

- u prvních tří zaměstnanců 15 000 Kč (80 % z částky 18 000 Kč činí 14 400 Kč, stálá mzda není nižší než 80 % průměrného výdělku),
- u čtvrtého zaměstnance 16 960 Kč (80 % z částky 21 200 Kč činí 16 960 Kč, stálá mzda je nižší než 80 % průměrného výdělku) = porušení ZP,
- u pátého zaměstnance 15 440 Kč (80 % z částky 19 300 Kč činí 15 440 Kč, stálá mzda je nižší než 80 % průměrného výdělku) = porušení ZP.

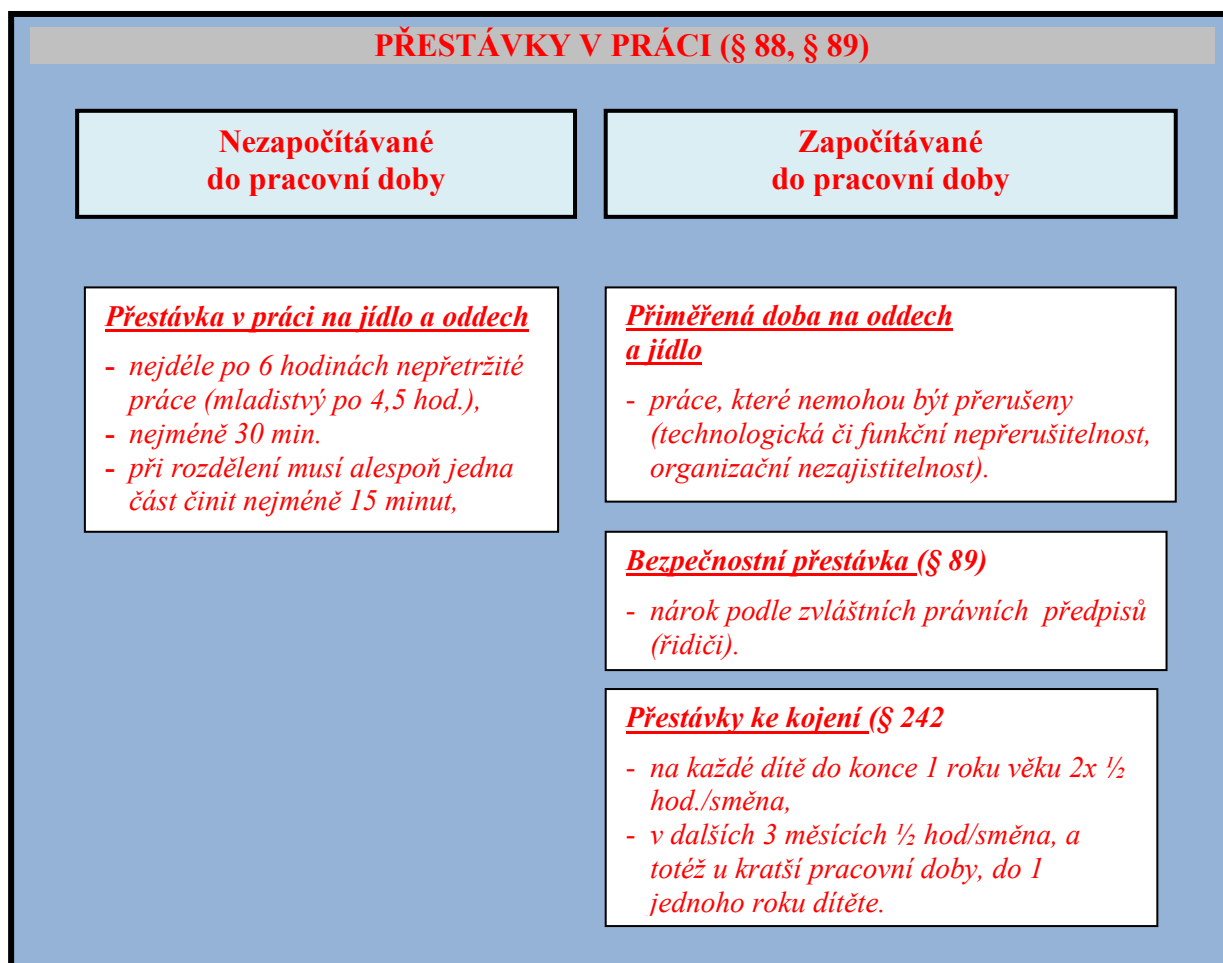
Příklad 2

Stálá mzda zaměstnance činí 15 440 Kč a vyrovnávací období je 26 týdnů, tj. 6 měsíců. Součet stálých mezd za předemných 6 měsíců činí 92 640 Kč. Skutečně dosažená mzda zaměstnance za toto období však činí 105 000 Kč. Zaměstnavatel je tak po skončení vyrovnávacího období povinen doplatit zaměstnanci rozdíl mezi měsíčně vyplácenou stálou mzdou a dosaženou mzdou za vyrovnávací období. Doplatek bude činit 12 360 Kč.

EVIDENCE SPOJENÁ S PRACOVNÍ DOBOU



Níže nové schéma – předchozí vymazat



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

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**“.

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

směna ► 8 hod. zkrácený odpočinek ◀ směna (+30 min. přestávka) ► 16 hod. odpočinek ◀ směna

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 neznamená 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 neděle¹³.

To ale není pravidlo, to je zásada, **kteřou musí zaměstnavatel respektovat, pokud to umožňují jeho provozní podmínky. Nic víc a nic méně**. Její dodržení skutečně odvisí jen a jen od provozních možností zaměstnavatele

*Směna - Odpočinek - S - O - S - O - S - O - S ► 48 hod. nepřetržitý odpočinek ◄ S - O - S....
„ „ O - S ► 35 hod. nepřetržitý odpočinek ◄ S - O - S....*

Speciální rozsah

- *U zaměstnavatelů, kde je možno zkrátit odpočinek mezi dvěma směnami a u nepřerušitelných technologických procesů může zaměstnavatel zaměstnanci jeden týden odpočinek zkrátit nejméně **na 24 hodin s tím, že za období 2 týdnů bude činit nepřetržitý odpočinek celkem alespoň 70 hod** (druhý týden mu ho musí dorovnat do 70 hodin)*
- *V zemědělství po dohodě může být poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, že bude tento odpočinek za období*
 - *3 týdnů činit 105 hodin,*
 - *6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.*

Novelou bylo od 1. 1. 2008 doplněno nové pravidlo pro poskytování nepřetržitého odpočinku zaměstnancům v zemědělství. Důsledkem je, že kromě dosud možných 105 hodin během 3 týdnů při sezónních pracích, je nyní možné poskytnout nepřetržitý odpočinek také 210 hodin během 6 týdnů (§ 92 odst. 4).

¹³ § 92 odst. 2 ZP

Práce, které je možno nařídit v době nepřetržitého odpočinku – viz. dále „dny pracovního klidu“.

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 nařídit 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 sportovních potřeb obyvatelstva,*
- práce v dopravě,*
- krmení a ošetřování zvířat.*

Ve svátek

Jen výkon

- práci, které je možno nařídit 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 průměrného výdělku.

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.

Též 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**).

Souběh svátku a práce přesčas

Práci přesčas se rozumí 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**.

Pokud se sejde práce přesčas dohromady s prací ve svátek, je potřeba nároky zaměstnance posuzovat z každého titulu samostatně. Může tak dojít k těmto možnostem:

- **mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebylo nic dohodnuto** – zaměstnanci bude poskytnuto **náhradní volno** za svátek a dosažená mzda plus **příplatek za práci přesčas** (min. 25 %),
- bylo dohodnuto **náhradní volno za přesčas** – zaměstnanci náleží náhradní volno jak za práci přesčas, tak za práci ve svátek; tedy za jednu hodinu práce vzniknou **dvě hodiny náhradního volna**, nicméně za hodinu náhradního volna za svátek mu náleží náhrada, ale za náhradní volno za přesčas mu náhrada nenáleží,
- je dohodnutý **příplatek za práci ve svátek** – zaměstnanci náleží dosažená mzda za odpracované hodiny plus **příplatky za práci přesčas** (min. 25 %) plus **příplatky za práci ve svátek** (min. 100 %); v případě platu patří zaměstnanci plat za práci přesčas plus příplatek za práci přesčas (přesně 25 %) plus příplatek za práci ve svátek (přesně 100 %),
- je dohodnuto **poskytnutí příplatku za práci ve svátek a náhradního volna za přesčas** – zaměstnanci náleží dosažená mzda plus **příplatek za práci přesčas** (min. 100 %) a zároveň **náhradní volno za přesčas bez náhrady**; v případě platu pak plat za odpracované hodiny nebude, ale zároveň se za dobu náhradního volna nebude krátit, plus náleží příplatek za práci ve svátek (přesně 100 %).

Souběh svátku s příplatkem za práci v sobotu a neděli

Příplatek ke mzdě za práci **v sobotu a neděli ve výši 10 %** (plat 25 %) náleží zaměstnanci

i v případě, že **svátek připadne na některý z těchto dnů**. V případě mzdy je však možné sjednat i jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

U nočních směn, kde se může svátek v čase posunovat dle první směny, je však sobota a neděle příplatkována od 00:00 do 24:00, neboť tyto dny se vždy posuzují jako dny kalendářní.

Souběh svátku s náhradou při dočasné pracovní neschopnosti

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době **prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu.**

Podle zákoníku práce tato **náhrada přísluší zaměstnanci i za svátky**, za které by jinak příslušela zaměstnanci náhrada mzdy nebo by se mu plat nebo mzda nekrátila. Zaměstnanec však musí **splňovat podmínky nároku na výplatu nemocenského** podle předpisů o nemocenském pojištění a jeho pracovní poměr musí trvat.

Zároveň mějme na paměti, že náhrada mzdy nebo platu **nepřísluší za první tři takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti** (tedy i když na ně připadne svátek).

Souběh svátku s dovolenou

Případne-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, **nezapočítává se mu do dovolené**. Pokud zaměstnavatel určí zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu **náhradní volno na jiný den**.

Svátky u zaměstnanců, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele

Zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v **pracovní době, kterou si sami rozvrhují, nepřísluší náhradní volno ani náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek**.

Zákon č. 223/2016 Sb., o prodejní době v maloobchodě a velkoobchodě zakazuje prodej o 8 státních svátcích a ostatních svátcích obecně v prodejnách, jejichž plocha přesahuje 200 m². Zákonodárci totiž zajištění prodeje v těchto obchodech vyhodnotili jako činnost, kterou je možné odložit na běžný pracovní den. Stejně jako většina ostatních zaměstnanců tak mají prodavači i pokladní z velkých prodejen v předemné dny volno.

Obchody s uvedenou prodejní plochou tak musejí o vybraných svátcích zůstat zavřené. **Zákaz se ale týká pouze prodeje zboží, nejde o všeobecný zákaz práce. Pokud bude v obchodě probíhat například naskladňování zboží nebo inventura, o porušení zákona nejde.**

Prodavači a pokladní z těchto obchodů musí mít volno podobně jako většina ostatních zaměstnanců. Zaměstnavatel však může zaměstnanci nařídít výkon nutných prací, které nemohou být provedeny až v klasický pracovní den.

O tom, zda se zaměstnanec vykonávajícího neodkladnou činnost **dotkne povinnost jít do práce ve sváteční den, se musí včas předem dozvědět z rozpisu směn**. V případě brigád a nárazových prací pak musí být podmínky práce o svátcích upraveny v dohodě o pracovní činnosti či dohodě o provedení práce.

Je pak na rozhodnutí každého zaměstnance a uchazeče o práci, zda chce a bude chtít pracovat v takovém provozu a vykonávat takový typ činnosti, u kterého je pracovní nasazení o svátcích nevyhnutelné. Pokud na takovou pozici nastoupí, je jeho povinností plnit pracovní docházku stanovenou v rozpisu směn. V opačném případě bude mít neomluvenou absenci, kvůli které mu zaměstnavatel může krátit nárok na dovolenou až o 3 dny za každou absenci.

DOVOLENÁ (§ 211 - § 223)

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 níž 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 zadruhé 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).

DRUHY DOVOLENÉ

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

- *dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část,*
- *dodatkovou dovolenou.*

CELÉ DÁLE UVEDENÉ SCHÉMA VYMAZAT

Podle počtu odpracovaných dnů rozlišujeme:

Dovolená za kalendářní rok

- alespoň 60 dnů odpracovaných nepřetržitě u téhož zaměstnavatele
- celá dovolená za kalendářní rok,
 - nejméně 4 týdny/rok,
 - platová sféra 5 týdnů/rok
 - pedagogičtí / akademičtí pracovníci 8 týdnůjejí poměrná část (1/12 za měsíc)

Dovolená za odpracované dny

- neodpracováno 60 dnů
- 1/12 za kalend. rok za každých
- 21 odpracovaných dnů

Dodatková dovolená

- 1 týden
- jeho 1/12 za každých takto odpracovaných 21 dnů v případě odpracování pouze části roku

Náhradu mzdy / platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou nelze poskytnout. Musí být vyčerpana, a to přednostně.

Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok:

- pod zemí při těžbě nerostů nebo
- při ražení tunelů a štol.

Zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce:

- zvláště obtížné nebo
- zdraví škodlivé,
- vyjmenované v § 215 odst. 2
 - 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,
 - 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, atd.

600/2006

Zaměstnanci

- pracující v t§ 215 odst. 2, písm. f) — Vyhláška MPSV č. ropických oblastech

(státy nacházející se mezi obratníkem Raka a obratníkem Kozoroha, 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, KLLDR, Korejská republika, Kuvajt, Pakistán, Palestina, Rusko — oblast Sibiře, Sýrie, Turecko, Uruguay,

Dovolená za kalendářní rok

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

+ její poměrná část

■ **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 $\frac{1}{52}$ uvedené týdenní pracovní doby vynásobenou příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele (např. při odpracování desetinásobku stanovené 40hodinové týdenní pracovní doby činí dovolená $\frac{10}{52}$ ze 40 hod x 4 týdny; $\frac{10}{52}$ ze 40 hod x 5 týdnů; $\frac{10}{52}$ 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

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 ½ týdne na pracovišti při ošetřování nemocných s nakažlivou formou tuberkulózy,
- ½ 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 ½ týdne,
- vychovatelé provádějící výchovu mládeže za ztížených podmínek nejméně ½ 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 Kozoroha, 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 přerazen 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 současně 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.“.

■ Přerušování čerpání dovolené (§ 219)

Již čerpaná dovolená se přerušuje nastoupí-li

- **zaměstnanec** během dovolené vojenskou službu 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 přerušování 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 náhradlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

Pro účely dovolené se za výkon práce

POSUZUJE

doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou – do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněná čerpat mateřskou dovolenou,



doba pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi



doba poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění, doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doba péče o dítě mladší než 10 let

NEPOVAŽUJE

doba zmeškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu

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.**

Při určení rozvrhu dovolených je přihlíženo:

- k provozním důvodům zaměstnavatele, ale též
- k oprávněným zájmům zaměstnance.



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.

- Ve znění zákoníku práce platném od 1. 1. 2012 se stanoví, že
 - ~~neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci nástup dovolené do 30. června následujícího kalendářního roku, získává právo určit nástup dovolené rovněž zaměstnanec;~~
 - ~~nemůže-li zaměstnavatel určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.~~

Časové rozložení čerpání dovolené

V roce vzniku nároku (rok 1)

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 vzniknul** (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 ~~příštím~~ 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 ~~kdy~~

- ❖ **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 následujícím 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 anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Evropský soudní dvůr (dále jen „ESD“) ve svém rozsudku z 20. 1. 2009 ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06 rozhodl, že:

- vnitrostátní předpisy mohou stanovit, že zaměstnanec, který má pracovní volno z důvodu nemoci, nemá nárok čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok během období, které spadá do pracovního volna z důvodu nemoci,
- nelze stanovit, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem i tehdy, pokud měl pracovník pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo po jeho část a jeho pracovní neschopnost přetrvávala do skončení jeho pracovního poměru, což bylo důvodem, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok,
- nelze stanovit, že při skončení pracovního poměru se neproplácí žádná finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníkovi, který měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo období převoditelnosti nebo po jejich část, což bylo důvodem, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. Pro výpočet uvedené finanční náhrady je rovněž určující obvyklá mzda pracovníka, což je ta, která musí být zachována po dobu odpočinku odpovídající placené dovolené za kalendářní rok.

Zákoník práce do konce roku 2011 nebyl zcela v souladu s judikaturou ESD, pokud jde o zaměstnance, jemuž zaměstnavatel nemůže určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, neboť výslovně nestanovil povinnost zaměstnavatele určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. Tehdejší právní úprava tento postup stanovila pouze v případě čerpání rodičovské dovolené. Z uvedených důvodů bylo třeba v zákoníku práce nově stanovit, že nemůže-li zaměstnavatel určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.



~~NÁHRADA ZA DOVOLENOU (§ 222)~~

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.

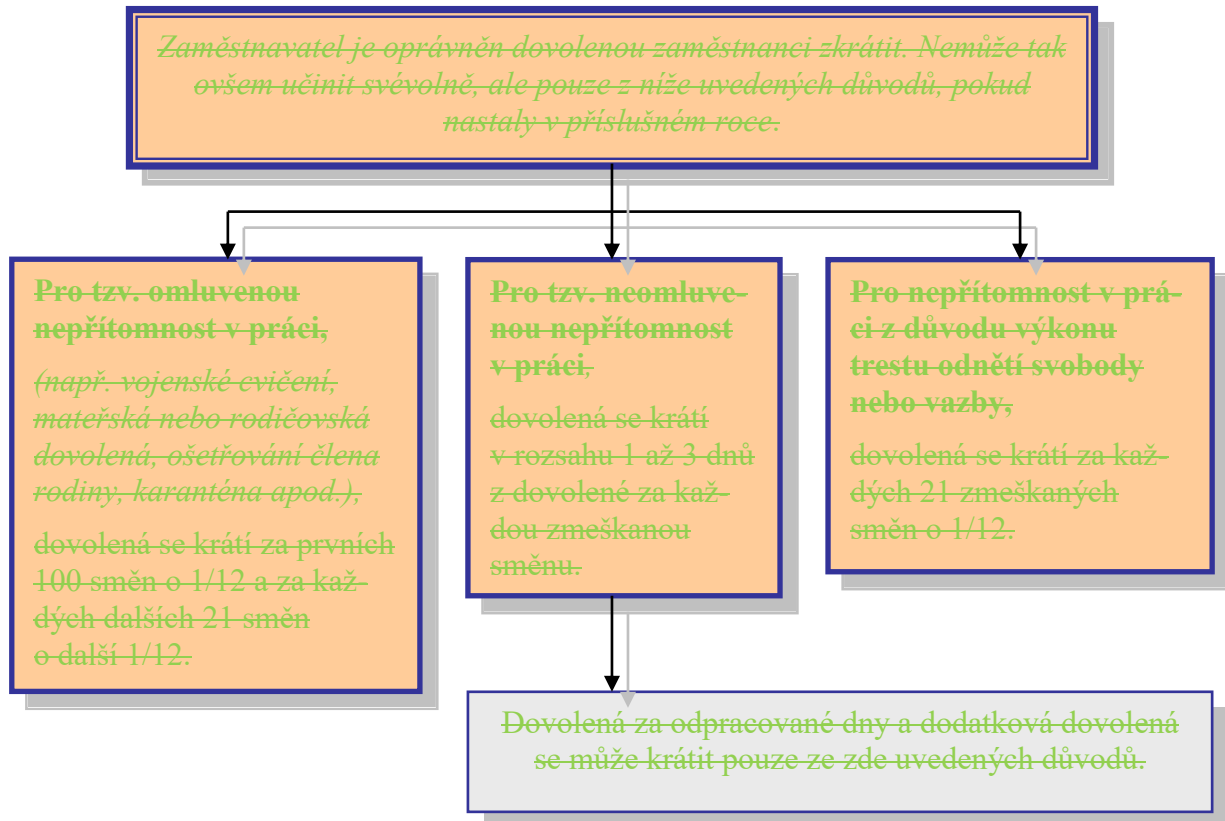
Příklad:

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, nepřislouží náhrada mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu náhrada za dovolenou přísluší podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán

KRÁCENÍ DOVOLENÉ

Krácení dovolené (§ 223)



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

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 lze **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.

Zmínit je třeba, 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).

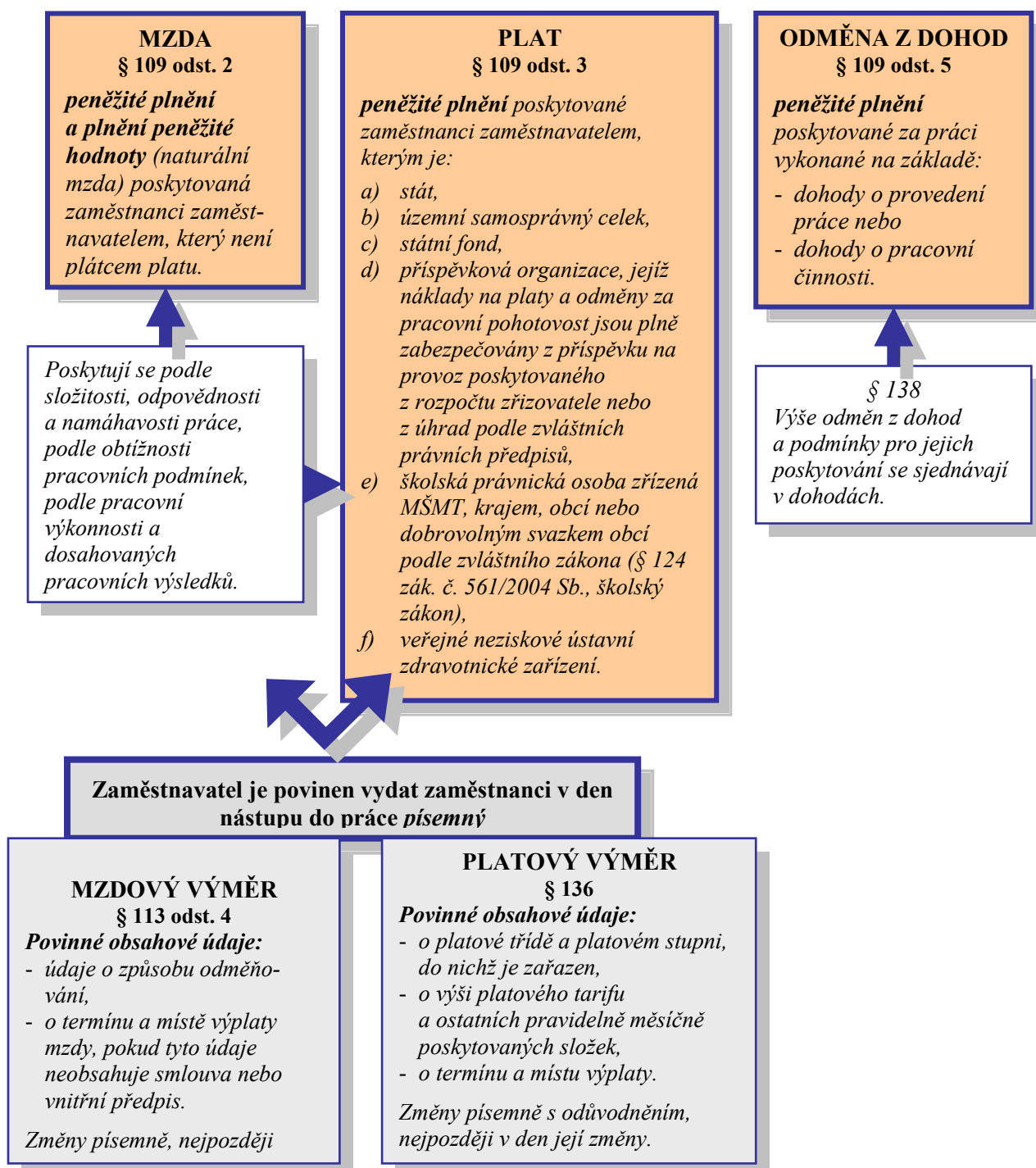
Doba nemoci nad tuto hranici se do odpracované doby nezapočítává, čímž zaměstnanec nesplní podmínku odpracování celých 52 týdnů v kalendářním roce, a dovolená tedy ani nemůže vzniknout v celoroční výměře (pro někoho je to možná změna zdánlivá, protože nyní se z celoroční výměry určitá část dovolené při dlouhodobé nemoci krátí, zatímco nově celoroční výměra ani nevznikne).

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI (§ 109 - § 150)

OBEČNÁ USTANOVENÍ A CHARAKTERISTIKA MZDY, PLATU A ODMĚŇ Z DOHOD

Čl. 28 Listiny základních práv a svobod obecně stanoví, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, současně odkazuje v podrobnostech na zákon. Tímto zákonem je zejména zákoník práce, kde je odměňování za práci upraveno v samostatné části šesté.

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.



FUNKCE ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

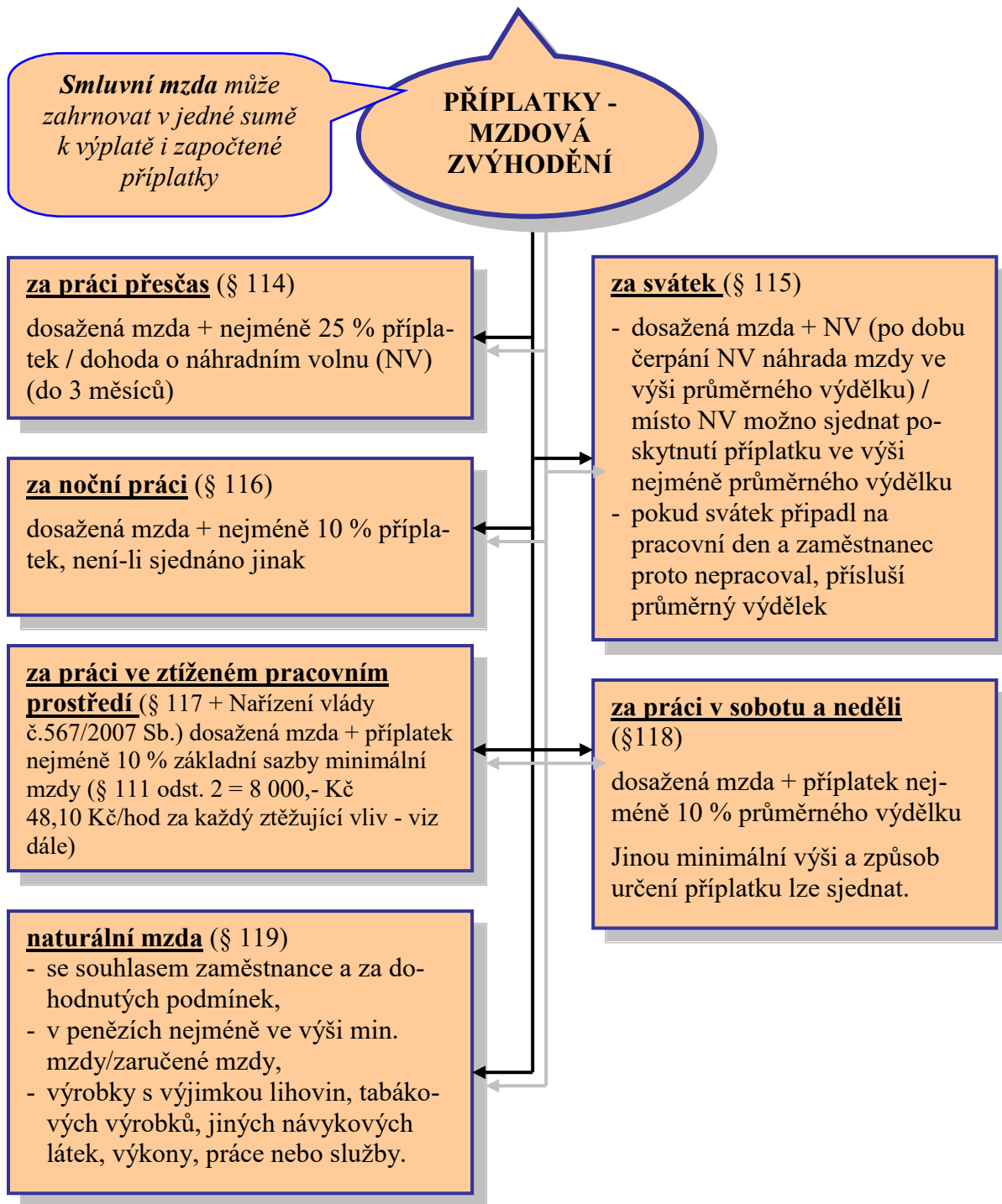
- **kompensační** - kompenzuje nevýhody spojené s výkonem práce, tj. práce v noci, ve ztížených podmínkách; kompenzuje ale i časovou náročnost
- **stimulační** - v rámci mzdové diferenciací motivuje ke zvyšování odbornosti, kvality a množství vykonávané práce
- **alimentační** - zaměstnanec pracuje za účelem uspokojení svých potřeb a za účelem zajištění životní úrovně, jak své tak své rodiny (sociální funkce)
- **regulační** - projevuje se vně v makroekonomických vztazích

MZDA A PŘÍPLATKY (§ 109 odst. 2, § 113 - § 121)

Mzdou rozumíme *peněžité plnění a plnění nepeněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnanci za práci zaměstnavatelem, který není plátcem platu.*

Pro sjednání mzdy platí obecně:

- a) sjednává se *ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určí mzdovým výměrem,*
- b) *je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním nebo určuje mu mzdu, kdo ho na pracovní místo ustanovil, nestanoví-li zákon jinak,*
- c) *musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.*



VZOR

Zaměstnavatel:.....

Zaměstnanec:.....

M Z D O V Ý V Ý M Ě R

V souvislosti s výkonem vaší funkce Vám s účinností ode dne stanovuji tuto měsíční mzdu:

I.mzda..... Kč

II.práce přesčas – v souladu s ujednáním v pracovní smlouvě je součástí výše uvedené mzdy práce přesčas v rozsahu 416 hod/ročně(pouze vedoucí zaměstnanci)

III. pohyblivé složky mzdy

1) Procenta z měsíčního hospodářského výsledku společnosti (dále jen HV):

- bude-li měsíční HV ve výši **0 – 150 tis.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **3%** z dosaženého měs.HV
- bude-li měsíční HV ve výši nad **150 tis. do 300 tis.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **4 %** z částky dosaženého měs. HV minus 150 tis. a zároveň přísluší odměna vypočtená dle čl. II, bodu 1, prvního odstavce
- bude-li měsíční HV ve výši nad **300 tis.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **5 %**
- z částky dosaženého měs. HV minus 300 tis. a zároveň přísluší odměna vypočtená dle čl. II, bodu 1, prvního a druhého odstavce

2) Procenta z hrubé měsíční marže společnosti (dále jen HM):

- bude-li měsíční HM ve výši **0 – 1,3 mil.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **0,5 %** z dosažené měs. HM
- bude-li měsíční HM ve výši nad **1,3 mil. do 2 mil.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **0,8 %** z částky dosažené měs. HM minus 2 mil. a zároveň přísluší odměna vypočtená dle čl. II, bodu 2, prvního odstavce
- bude-li měsíční HM ve výši nad **2 mil.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **1 %** z částky dosažené měs. HM minus 2 mil. a zároveň přísluší odměna vypočtená dle čl. II, bodu 2, prvního a druhého odstavce

3) Procenta z měsíčního hrubého obrátu společnosti (dále jen HO):

- bude-li měsíční HO ve výši **0 – 4 mil.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **0,2 %** z dosaženého měs. HO
- bude-li měsíční HO ve výši nad **4 mil. do 6 mil.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **0,3 %** z částky dosaženého měs. HO minus 6 mil. a zároveň přísluší odměna vypočtená dle čl. II, bodu 3, prvního odstavce
- bude-li měsíční HO ve výši nad **6 mil.**, vzniká nárok na odměnu ve výši **0,5 %** z částky dosaženého měs. HO minus 6 mil. a zároveň přísluší odměna vypočtená dle čl. II, bodu 3, prvního a druhého odstavce

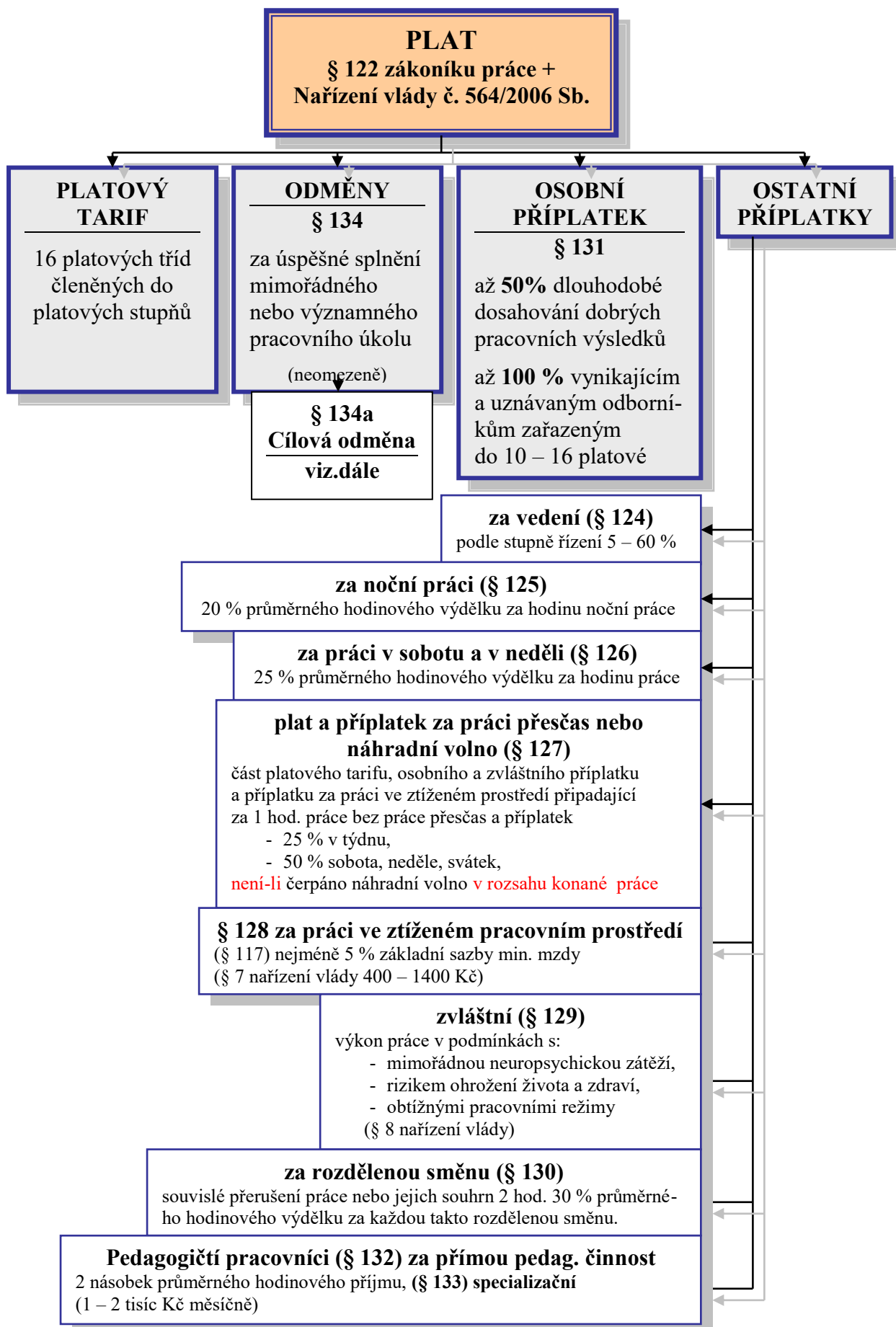
Při vyplácení pohyblivých složek mzdy bude rovněž přihlíženo na řádné plnění pracovních povinností a výkon funkce, osobní hodnocení, týmové spolupráci a dodržování vnitřních směrnic společnosti.

V..... dne

.....
Zaměstnavatel (statutární orgán)

Potvrzuji, že souhlasím s uvedením svých osobních dat na tom dokumentu a současně potvrzuji, že jsem dne převzal jedno vyhotovení tohoto mzdového výměru:

PLAT, PLATOVÝ SYSTÉM A PŘÍPLATKY (§ 122 - § 137)



Příplatky zaměstnanců ve veřejných službách a správě (platová sféra)

Zaměstnancům lze poskytovat podle zákoníku práce a v souladu s nařízením vlády příplatky.

Jedná se o příplatek

- za vedení
- za noční práci
- za práci v sobotu a neděli
- za práci přesčas
- za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- zvláštní příplatek
- za rozdělenou směnu
- osobní příplatek
- za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah
- specializační příplatek pedagogického pracovníka.

Jejich výše je stanovena zákonem a převážně závisí na skutečně odpracované době.

Příplatek za vedení (§ 124)

Příplatek za vedení oceňuje náročnost řídicí práce vedoucích zaměstnanců. Vedoucími zaměstnanci jsou ti, kdo jsou oprávněni podle organizačního řádu organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k práci závazné pokyny. Příplatek za vedení přísluší také:

- zástupci vedoucího zaměstnance, který trvale zastupuje vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho řídicí činnosti, je-li toto zastupování u zaměstnavatele upraveno zvláštním právním předpisem nebo organizačním předpisem, a to v rámci rozpětí příplatku za vedení stanoveného pro nejbližší nižší stupeň řízení, než přísluší zastupovanému vedoucímu zaměstnanci
- zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, a to od prvního dne zastupování. Příplatek přísluší za stejných podmínek stanovených pro zastupovaného vedoucího zaměstnance.

Výše příplatku za vedení je nově stanovena v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen a činí:

1. stupeň řízení – řídí práci podřízených zaměstnanců

5 až 30 %

2. stupeň řízení – řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení nebo statutární orgán, který řídí práci podřízených zaměstnanců

15 až 40 %

3. stupeň řízení – řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení nebo statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení, nebo vedoucí organizační složky, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení

20 až 50 %

4. stupeň řízení – statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí organizační složky, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, náměstek člena vlády, vedoucí Kanceláře prezidenta republiky, vedoucí Kanceláře Poslanecké sněmovny Parlamentu, vedoucí Kanceláře Senátu, vedoucí Kanceláře Veřejného ochránce práv, finanční arbitr a ředitel Ústavu pro studium totalitních režimů

30 až 60 %.

Statutárním orgánem je vedoucí zaměstnanec, jmenovaný do funkce zřizovatelem nebo orgánem, který je k tomu oprávněn ze zákona, nebo pověřený řízením volbou.

Zástupcem statutárního orgánu se rozumí zaměstnanec, který je podle organizačního řádu nebo výslovného zmocnění oprávněn zastupovat statutární orgán v plném rozsahu jeho činnosti.

Maximálně se předpokládají čtyři řídicí úrovně. Pro stanovení výše příplatku je rozhodující stupeň řízení, bez ohledu na používané názvosloví v organizaci. Pokud v organizaci existuje méně řídicích stupňů, příplatky se poskytují podle skutečného rozsahu a náročnosti řízení (nejsou např. v menších organizacích využity příplatky za vedení více útvarů).

Příplatek stanoví v rámci rozpětí pro příslušný stupeň řízení a působnost

- statutárnímu orgánu zřizovatel nebo orgán, který jej do funkce jmenoval
- zástupci a dalším vedoucím zaměstnancům statutární orgán, individuálně na základě rozsahu a složitosti pracovní náplně útvaru.

Pokud jsou v rámci organizační struktury někteří zaměstnanci oprávněni organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny a nejsou přitom vedoucími zaměstnanci, přísluší jim podle náročnosti řídicí práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 až 15 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen (§ 124 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb.).

Stupně řízení a působnost zaměstnavatele (organizace) se stanoví v organizačním schématu, který je součástí organizačního řádu.

Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení (§ 124), je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. za kterou je zaměstnavatel povinen plat nebo náhradní volno poskytnout.

V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

Příplatek za noční práci (§ 125)

Příplatkem za noční práci se zaměstnancům kompenzují zhoršené pracovní podmínky i zásah do jejich osobního života. Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v noci příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku. Jde o příplatek nárokový, který nemůže zaměstnavatel vyloučit ani omezit.

Noční prací se rozumí podle § 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou.

Příplatek za práci v sobotu a v neděli (§ 126)

Příplatek přísluší za hodinu práce ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu práce v sobotu nebo v neděli.

Příplatek se poskytuje za kalendářní sobotu a neděli bez ohledu na to, zda jsou tyto dny pro zaměstnance podle harmonogramu dny nepřetržitého odpočinku či nikoliv.

Při výkonu práce v zahraničí může zaměstnavatel poskytovat příplatek i za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas (§ 127)

Podmínky stanovuje § 127 zákoníku práce.

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci poměrná část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, připadající na jednu odpracovanou hodinu bez přesčasové práce v kalendářním měsíci, kdy se práce přesčas uskutečnila, a příplatek ve výši

- 25 % průměrného hodinového výdělku
- 50 % průměrného hodinového výdělku, jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Pokud došlo k dohodě o poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas v běžném měsíci, má se za to, že jde o práci v rámci zákonné pracovní doby.

Pokud se náhradní volno přesouvá do dalších měsíců, v běžném měsíci se plat ani příplatek za přesčasovou práci nevyplátí, při čerpání náhradního volna se naopak měsíční plat nekrátí.

Pokud zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci náhradní volno do 3 po sobě jdoucích měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci přesčas.

Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení ve veřejných službách a správě, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce (to neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti). U vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, bude v jeho platu vždy přihlédnuto k práci přesčas.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Příplatek ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí je stanoven procentem ze základní sazby minimální mzdy. Pokud jde o základní sazbu minimální měsíční mzdy je od ledna 2016 stanovena ve výši 9 900 korun, výše příplatku pak činí nejméně 10 % z této sazby (**990 Kč**). Zatímco uvedená minimální měsíční částka příplatku platí pro všechny délky stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce, hodinovou sazbu příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí je nutno při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin přepočítat ve smyslu § 79 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

Zvláštní příplatek (§ 129 ZP a § 8 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.)

Zvláštní příplatek přísluší zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených

- s mimořádnou neuropsychickou zátěží,
- rizikem ohrožení života a zdraví nebo
- obtížnými pracovními režimy.

Rozdělení prací podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek do skupin, podmínky pro poskytování příplatku a výši příplatku v jednotlivých skupinách stanovila vláda v příloze č. 6 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Výše zvláštního příplatku činí měsíčně ve skupině

- I. 400 až 1 000 Kč
- II. 600 až 2 000 Kč
- III. 1 000 až 4 000 Kč
- IV. 1 500 až 6 000 Kč
- V. 2 000 až 8 000 Kč.

Výši zvláštního příplatku určí zaměstnanci zaměstnavatel v rámci rozpětí, které je při splnění stanovených podmínek pro zaměstnance nejvýhodnější.

Zaměstnanci přísluší pouze jeden zvláštní příplatek s výjimkou zvláštního příplatku za práce vykonávané střídavě ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu.

Právo na zvláštní příplatek za uvedené práce se posuzuje samostatně.

Příplatek za rozdělenou směnu (§ 130)

Příplatkem se kompenzují zaměstnanci ztěžující vlivy ze specifiky pracovního režimu a současně se podporuje racionální organizace pracovního režimu.

Zaměstnanci, ~~který pracuje ve směnách rozdělených~~ kterému zaměstnavatel rozvrhl směny rozděleně na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.

Rozdělenou směnou se pro tento účel rozumí směna, ve které souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

Za dělenou směnu nelze považovat nahodilé přerušování práce z jakýchkoliv důvodů.

Osobní příplatek (§ 131)

Osobní příplatek lze přiznat pouze zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci a zaměstnanci, který je vynikajícím a všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy.

Osobní příplatek je nenároková platová složka. Přiznání této platové složky je závislé na výši prostředků na platy, která zbývá po uplatnění nárokových platových složek.

Přiznání, zvýšení a snížení se provádí platovým výměrem, případně změnou platového výměru, přičemž jeho výše se stanoví absolutní částkou za měsíc v Kč. Změnu jeho výše je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci písemně, nejpozději v den nabytí platnosti změny, a to s odůvodněním.

Výše osobního příplatku je stanovena v % platového tarifu, a to

- osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Tento osobní příplatek lze přiznat zaměstnancům, kteří dlouhodobě dosahují velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. Nelze jej přiznávat ihned při nástupu do pracovního poměru, ale až po určité době pracovní činnosti, kdy je možno zjistit pracovní výsledky, kvalitu a rozsah plnění pracovních úkolů.

- osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Tento osobní příplatek lze přiznat zaměstnancům, kteří jsou vynikajícími a všeobecně uznávanými odborníky a vykonávají práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy a jsou vynikajícími odborníky, přičemž lze tento osobní příplatek přiznávat od prvního dne nástupu do pracovního poměru.

Zaměstnanci s kratším pracovním úvazkem se stanoví poměrná část osobního příplatku odpovídající výši pracovního úvazku.

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah (§ 132)

Příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku přísluší pedagogickému pracovníkovi za hodinu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciální pedagogické činnosti nebo přímé pedagogicko-psychologické činnosti vykonávané přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání podle zvláštního zákona, kterou vykonává nad rozsah hodin stanovených ředitelem školy, ředitelem školského zařízení nebo ředitelem zařízení sociálních služeb.

Specializační příplatek pedagogického pracovníka (§ 133)

Pedagogickému pracovníkovi, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady (zák. č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících), se poskytuje měsíční příplatek ve výši 1 000 Kč až 2 000 Kč.

Platové tarify

Od 1. 1. 2012 bylo ze zákoníku práce vypuštěno tehdejší znění § 123 odst. 6 písmeno a), který zmocňoval vládu k usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy. Mohla tak učinit svým nařízením. Důvodem zrušení bylo, že zmocnění vlády k usměrňování je již překonané a do soukromoprávní úpravy nepatří.

Minimální platové tarify upravené v zákoníku práce (§ 123 odst. 6 písm. f)) jsou koncipovány tak, že nezakládají individuální práva jednotlivých zaměstnanců na plat, ale stanoví nepodkročitelný limit, který je závazný při stanovení stupnic platových tarifů. Výše minimálních platových tarifů byla upravena v roce 2006. Od 1. 1. 2012 je proto jejich výše aktualizována. Minimální platové tarify jsou stanoveny v úrovni stanovené pro první stupeň v jednotlivých platových třídách v nejnižší stupnici platových tarifů, jak stanoví příloha č. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb..

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací. Vedoucího zaměstnance zařadí do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává.

Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních. Platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru.

Mimo jiné vláda stanoví i stupnice platových tarifů pro příslušný kalendářní rok zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku tak, aby platové tarify v jednotlivých platových třídách činily nejméně

platová třída	platový tarif v Kč měsíčně
1	6 500
2	7 110
3	7 710
4	8 350
5	9 060
6	9 830
7	10 660
8	11 570
9	12 550
10	13 620
11	14 780
12	16 020
13	17 370
14	18 850
15	20 470
16	22 200

Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel podle zákoníku práce (s výjimkou smluvního platu), nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111 odst. 2, § 112 odst. 2, § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak (např. § 118 odst. 2 zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny).

Cílová odměna

Systém odměňování zaměstnanců v platové sféře neumožňoval do konce roku 2011 poskytovat odměnu při splnění předem stanovených ukazatelů. Novela zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 již umožňuje poskytovat cílové odměny jako nástroj k získávání a stabilizaci vysoce kvalifikovaných odborníků. Její význam je i v motivaci zaměstnanců k efektivnímu plnění stěžejních úkolů zaměstnavatele.

- Cílová odměna je poskytována za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace je z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná.
- Výši odměny oznámí zaměstnavatel společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započítáním plnění úkolu.
- Může být poskytována zaměstnanci, který se na splnění mimořádně náročného úkolu bezprostředně nebo významně podílí.
- Výši cílové odměny určuje zaměstnavatel zaměstnanci v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.

VZOR

Zaměstnavatel:

Zaměstnanec:

Platový výměr

V souladu se zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., a s nařízením vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů Vám s účinností od přiznávám měsíčně podle § 123 odst. 6 písm. g) zákoníku práce

Platový tarif platové třídy a platového stupně

(s ohledem na započitatelnou praxi 32 let k)

- § 131 osobní příplatek
- § 124 příplatek za vedení
- § 129 zvláštní příplatek

Celkem

Uvedený plat se krátí podle rozsahu sjednaného pracovního úvazku a odpracované doby.

Tento plat Vám bude vyplácen po odečtení zákonných srážek, pokud se nezmění podmínky pro stanovení některé z výše uvedených částek.

Výplata dosavadního platu se zastavuje dnem

V dne
Zaměstnavatel (statutární orgán)

Potvrzuji, že souhlasím s uvedením svých osobních dat na tom dokumentu a současně potvrzuji, že jsem dne převzal jedno vyhotovení tohoto platového výměru:

.....
Zaměstnanec

Poznámka: Platový výměr nelze vydat zaměstnanci, se kterým je sjednán smluvní plat.

STANOVENÍ NĚKTERÝCH PŘÍPLATKŮ

Příplatek za vedení (§ 124)

stupeň řízení

výše příplatku za vedení
(v % z platového tarifu nejvyššího
platového stupně, do kterého je vedoucí
zaměstnanec zařazen)

1. stupeň řízení:

Vedoucí zaměstnanec, který řídí práci podřízených zaměstnanců.

5 až 30

2. stupeň řízení:

Vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení nebo vedoucí zaměstnanec – statutární orgán, který řídí práci podřízených zaměstnanců.

15 až 40

3. stupeň řízení:

Vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec – statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení, nebo vedoucí zaměstnanec-vedoucí organizační složky, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení.

20 až 50

4. stupeň řízení:

Vedoucí zaměstnanec – statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec – vedoucí organizační složky, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, náměstek člena vlády, vedoucí Kanceláře prezidenta republiky, vedoucí Kanceláře Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, vedoucí Kanceláře Senátu Parlamentu České republiky, vedoucí Kanceláře Veřejného ochránce práv.

30 až 60

Tento příplatek se uplatňuje pouze v platové sféře.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 125 + Nařízení vlády)

(1) Ztíženým pracovním prostředím pro účely poskytování příplatku podle zákoníku práce je prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění.

(2) Ztěžujícím vlivem podle odstavce 1 se rozumí

- a) prach, jehož průměrné celosměnové koncentrace v pracovním ovzduší jsou vyšší než trojnásobek hodnoty přípustného expozičního limitu stanoveného zvláštním právním předpisem,
- b) chemické látky, jejichž průměrné celosměnové koncentrace v pracovním ovzduší překračují hodnotu nejvyšší přípustné koncentrace v pracovním ovzduší stanovené zvláštním právním předpisem nebo, pokud pro danou látku není hodnota nejvyšší přípustné koncentrace v pracovním ovzduší stanovena, překračují trojnásobek hodnoty jejího přípustného expozičního limitu stanoveného zvláštním právním předpisem,
- c) směsi chemických látek s předpokládaným aditivním účinkem, jestliže součet podílů celosměnových průměrných koncentrací jednotlivých chemických látek v ovzduší z jejich hodnot přípustného expozičního limitu je vyšší než 2,

- d) pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity stanovené zvláštním právním předpisem,
- e) ustálený a proměnný hluk nebo impulsní hluk, jehož ekvivalentní hladina akustického tlaku $A_{Leq,8h}$ překračuje hygienický limit stanovený zvláštním právním předpisem nebo přípustný expoziční limit stanovený zvláštním právním předpisem nejméně o 20 dB, nebo impulsní hluk, jehož průměrná hladina špičkového akustického tlaku C stanovená zvláštním právním předpisem překračuje 145 dB,
- f) vibrace přenášené na ruce nebo celkové horizontální nebo vertikální vibrace přenášené na zaměstnance, jejichž průměrná souhrnná vážená hladina zrychlení $L_{ahv,8h}$ nebo průměrná vážená hladina zrychlení $L_{aw,8h}$ překračuje přípustný expoziční limit pro osmihodinovou pracovní dobu stanovený zvláštním právním předpisem nejméně o 17 dB,
- g) pracovní prostředí, ve kterém jsou překračovány hodnoty přípustných mikroklimatických podmínek stanovené zvláštním právním předpisem ani při používání dostupných použitelných osobních ochranných pracovních prostředků a úpravy režimu práce nelze vyloučit poškození zdraví,
- h) vědomé zacházení s biologickými činiteli nebo jejich zdroji nebo přenašeči, kterými jsou Guanaríto, virus horečky Lasa, virus Junin (Argentínská nemoc), virus Machupo, Amapari, Sabia, virus krymskokonžské hemoragické horečky, virus Ebola, virus Marburské horečky, všechny typy viru varioly, Equine morbilli virus, Brucella abortus, Brucella melitensis, Brucella suis, Mycobacterium leprae, Burkholderia pseudomallei (Pseudomonas pseudomallei), Burkholderia mallei (Pseudomonas mallei), Rickettsia prowazekii, Rickettsia rickettsii, Rickettsia tsutsugamushi, Rickettsia typhi (Rickettsia mooseri), Yersinia pestis, virus opičích neštovic nebo viry lidské imunodeficience, Avia influenza virus typu A, podtypu H5 nebo H7 a jeho genetické mutace,
- i) zvýšený tlak nad 400 kPa, který v práci pod hladinou odpovídá hloubce nejméně 40 metrů, radiační činnosti vykonávané v kontrolovaném pásmu pracovníky kategorie A stanovenými ve zvláštním právním předpisu,
- j) radiační činnosti vykonávané v kontrolovaném pásmu pracovníky kategorie A stanovenými ve zvláštním právním předpisu.

Tento příplatek se uplatňuje za stejných podmínek i ve mzdové sféře.

Zvláštní příplatek (§ 129 + Nařízení vlády)

Příloha č. 4 k Nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Výše zvláštního poplatku činí měsíčně

Ve skupině	Kč
I.	400 až 1 000
II.	600 až 2 000
III.	1 000 až 4 000
IV.	1 500 až 6 000
V.	2 000 až 8 000

Zaměstnanci přísluší pouze jeden zvláštní příplatek ve skupinách I. až V., s výjimkou zvláštního příplatku za práce vykonávané střídavě ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu. Výši zvláštního příplatku určí zaměstnanci zaměstnavatel v rámci rozpětí, které je při splnění stanovených podmínek pro zaměstnance nejvýhodnější. Právo na zvláštní příplatek za práce střídavě vykonávané ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu a jeho výše se posoudí samostatně.

Skupiny prací podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek

I. SKUPINA - Práce se zvýšenou mírou neuropsychické zátěže nebo jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života

- 1. Práce vykonávané střídavě ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu.**
- 2. Přímá pedagogická činnost spojená s:**
 - 2.1 výkonem práce třídního učitele, vedoucího oddělení na konzervatoři nebo základní umělecké škole nebo vedoucího studijní skupiny na vyšší odborné škole,
 - 2.2 dohledem nad žáky, u kterých hrozí zvýšené riziko úrazu z důvodu používání strojů, nástrojů nebo přístrojů v rámci učební nebo odborné praxe.
- 3. Práce vyžadující individuální přístup k jednotlivým případům, popřípadě rozhodování při volbě z více variantních řešení, spočívající v soustavném přímém osobním styku s:**
 - 3.1 občany v krizových sociálních situacích, při nichž dochází k ohrožení života, zdraví, základních životních potřeb (výživy, ošacení, ubytování), popřípadě vývoje nezletilých dětí,
 - 3.2 uchazeči o zaměstnání při zprostředkování práce,
 - 3.3 občany při výkonu posudkové služby.
- 4. Práce spojené s ochranou a zajišťováním veřejných zájmů a vykonávané mimo sídlo zaměstnavatele, jeho organizačních útvarů, s výjimkou těchto prací vykonávaných u právnických osob, jejichž zakladatelem nebo zřizovatelem je zaměstnavatel, nebo které podle zvláštního právního předpisu odborně řídí, spočívající:**
 - 4.1. v soustavné revizní, kontrolní a vyhledávací činnosti,
 - 4.2. v provádění státního zdravotního dozoru v rámci hygienické služby,
 - 4.3. v získávání statistických údajů o výši a struktuře platů a výdajů, zaměstnání, sociální úrovni a životních podmínkách přímo u občanů v rámci státní statistické služby.
- 5. Práce spočívající v revizní, kontrolní a vyhledávací činnosti v souvislosti s ověřováním správnosti údajů u plátců daní a poplatků, pojistného na sociální a zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.**
- 6. Práce spočívající ve fotogrammetrickém vyhodnocování a překreslování map.**
- 7. Práce vykonávané zaměstnanci státu v ústředních správních úřadech, kterým jsou zvláštním právním předpisem svěřeny úkoly spojené s obranou a bezpečností státu nebo zaměstnanci v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech, pokud se podílejí na plnění těchto úkolů, jde-li o práce spočívající v trvalé průběžné přípravě na plnění úkolů spojených s přechodem státu z mírového stavu do stavu ohrožení nebo se zajišťováním krizového řízení.**

II. SKUPINA - Práce se značnou mírou neuropsychické zátěže nebo jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života

- 1. Přímá pedagogická činnost, práce třídního učitele, diagnostická činnost nebo sociální práce s dětmi, žáky nebo studenty se speciálními vzdělávacími potřebami.**
 - 1.1 ve školách, třídách, odděleních nebo studijních skupinách samostatně zřízených pro tyto děti, žáky nebo studenty,

- 1.2 ve výchovných skupinách školských zařízení samostatně zřízených pro tyto děti, žáky nebo studenty, ve třídách nebo ve výchovných skupinách školských zařízení samostatně zřízených pro tyto děti, žáky a studenty,
 - 1.3 ve speciálně pedagogickém centru nebo v zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a pro preventivně výchovnou péči, ve speciálně pedagogickém centru nebo ve školských zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a pro preventivně výchovnou péči,
 - 1.4 v zařízeních sociálních služeb pro osoby mentálně nebo tělesně postižené.
2. **Přímá pedagogická činnost spojená s výkonem práce třídního učitele vykonávaná ve třídách s žáky různých postupných ročníků vrámci jedné třídy základních školách, které nemají zřízeny všechny ročníky.**
 3. **Soustavné poskytování zdravotní péče:**
 - 3.1 na operačních sálech,
 - 3.2 na anesteziologickoresuscitačních odděleních,
 - 3.3 na jednotkách intenzivní péče,
 - 3.4 na onkologických odděleních.
 4. **Soustavné poskytování přímé zdravotní nebo obslužné péče osobám ve zdravotnických zařízeních a v zařízeních sociálních služeb:**
 - 4.1 v psychiatrických a gerontologických odděleních lůžkových zařízení,
 - 4.2 v samostatných ošetrovatelských odděleních pro osoby upoutané na lůžko nebo vyžadující jinou náročnou ošetrovatelskou péči, případně v samostatných ošetrovatelských odděleních pro ošetřování demenčních osob,
 - 4.3 tělesně nebo mentálně postiženým.
 5. **Práce, při nichž zaměstnanec přichází do styku se zadrženými, obviněnými, obžalovanými nebo odsouzenými osobami.**
 6. **Práce spočívající v plnění zvláštních úkolů pro přípravu a zajišťování obrany a bezpečnosti státu, vykonávané zaměstnanci státu ústředních správních úřadech, kterým jsou zvláštním právním předpisem svěřeny úkoly spojené s obranou a bezpečností státu nebo zaměstnanci vyzbrojených silách a bezpečnostních sborech.**

III. SKUPINA - Práce se značnou mírou neuropsychické zátěže a práce se zvýšeným rizikem ohrožení života nebo zdraví

1. **Poskytování neodkladné zdravotní péče členy výjezdové skupiny zdravotnické záchranné služby.**
2. **Práce vykonávané zaměstnanci v báňských úřadech**
 - 2.1 spočívající v dohledu nad hornickou činností a činností prováděnou hornickým způsobem.
 - 2.2 spojené s manipulací s výbušninami.
3. **Geodetické práce spojené s tvorbou map, vykonávané převážně v podzemí.**
4. **Výkon prací spočívajících výhradně v provádění úkonů vrámci výkonu rozhodnutí soudu.**
5. **Práce spojené s ochranou života a zdraví občanů a majetku před požáry, provádění požárních zásahů a poskytování pomoci při živelních pohromách**

a jiných mimořádných událostech.

- 6. Práce vykonávané zaměstnanci státu v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech, jestliže**
 - 6.1 spočívají v manipulaci s výbušninami,
 - 6.2 jsou trvale vykonávané v podzemí,
 - 6.3. jsou vykonávané pozemním leteckým personálem.
- 7. Práce spojené s ochranou zájmů státu nebo s ochranou a zajišťováním veřejných zájmů, pokud při nich může dojít k ohrožení života, zdraví nebo jiným závažným rizikům vykonávané strážníkem při zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku.**
- 8. Práce spojené s ochranou zájmů státu nebo s ochranou a zajišťováním veřejných zájmů, pokud při nich může dojít k ohrožení života, zdraví nebo jiným závažným rizikům**
 - 8.1 spočívající v rozhodování v daňovém nebo jiném správním řízení v působnosti územního finančního orgánu nebo celního orgánu,
 - 8.2 vykonávané zaměstnanci státu v územním finančním orgánu nebo v celním orgánu, spočívající v soustavném výkonu kontrolní, revizní, vyhledávací, zajišťovací a exekuční činnosti.

IV. SKUPINA - Práce s nejvyšší mírou neuropsychické zátěže a práce s vysokým rizikem ohrožení života nebo zdraví

- 1. Práce vykonávané zaměstnanci státu v báňském úřadu na pracovištích v podzemí v podmínkách vyžadujících použití izolačních dýchacích přístrojů**
 - 1.1 při doozoru,
 - 1.2 při záchranných a havarijních pracích.
- 2. Práce spojené s ochranou zájmů státu nebo s ochranou a zajišťováním veřejných zájmů, pokud při nich může dojít k ohrožení života, zdraví nebo jiným závažným rizikům**
 - 2.1 vykonávané zaměstnanci státu ve finančně analytickém útvaru Ministerstva financí, spočívající v soustavném výkonu kontrolní, revizní, vyhledávací, zajišťovací a exekuční činnosti nebo směřující proti ilegalizaci výnosů z trestné činnosti,
 - 2.2 vykonávané zaměstnanci státu v Národním bezpečnostním úřadu při plnění úkolů spojených s ochranou bezpečnostních zájmů státu.
- 3. Práce vykonávané zaměstnanci státu v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech, spočívající v:**
 - 3.1 řízení letového provozu,
 - 3.2 činnosti potápěče, výsadkáře, instruktora speciální tělesné přípravy nebo vojenského záchranáře se zdravotní péčí oobviněné a odsouzené osoby.

V. SKUPINA - Práce s mimořádným rizikem ohrožení života nebo zdraví

- 1. Práce výkonného letce**
- 2. Práce soustavně vykonávané zaměstnanci státu v Ministerstvu zahraničních věcí v oblastech se zvýšeným rizikem vzniku válečných konfliktů nebo s jinými riziky,**

pokud při nich může dojít k ohrožení života, zdraví nebo jinému závažnému ohrožení.

Tento příplatek se uplatňuje za stejných podmínek i ve mzdové sféře.

ZRUŠENÍ SMLUVNÍHO PLATU

Zákonem č. 347/2010 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, bylo novelizováno v té době platné znění § 123 odst. 6 písm. f). Podle něho byla vláda mimo jiné zmocněna, aby svým nařízením stanovila okruh zaměstnanců, se kterými může zaměstnavatel sjednat smluvní plat. K tomu ale nedošlo.

Vzhledem k absenci zákonné úpravy smluvního platu v zákoníku práce do konce roku 2011 byl od následujícího roku upraven v § 122 smluvní plat. Šlo fakticky o alternativu k určení platu zaměstnavatelem. Současně byly nově stanoveny i podmínky pro jeho sjednávání.

S ohledem na čl. 28 Listiny základních práv a svobod, který zaručuje právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci s tím, že podrobnosti stanoví zákon, byl vymezen též okruh zaměstnanců, se kterými mohl zaměstnavatel (nebo orgán, který ho na pracovní místo ustanovil) sjednat smluvní plat přímo zákonem.

Novelou zákoníku práce č. 250/2014 Sb., související s přijetím zákona o státní službě, došlo opět **od 1. ledna 2015 ke zrušení možnosti sjednávat smluvní platy**, a to nejen se státními zaměstnanci ve služebních úřadech, ale i u dalších organizačních složek a státních příspěvkových organizací, **kde jsou zaměstnanci za práci odměňováni formou platu.**

SPLATNOST A VÝPLATA MZDY, PLATU A ODMĚN

Splatnost mzdy a platu

- Obecně je mzda a plat splatná *pozadu* nejpozději v *následujícím kalendářním měsíci* (po vykonání práce) za měsíční období, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jeho složku. Pravidelný termín výplaty je možno sjednat v kolektivní smlouvě. Pokud nebyla kolektivní smlouva uzavřena nebo neobsahuje ustanovení o výplatě, stanoví termín výplaty mzdy nebo platu zaměstnavatel tak, jak je výše uvedeno.
- V případě, že mzda, plat nebo jejich jednotlivé složky byly stanoveny za hodinu práce, přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje.
- Mzda nebo plat splatné během dovolené musí být *na žádost* zaměstnance vyplacena *před nástupem* na dovolenou, nebylo-li dohodnuto jinak. Neumožňuje-li to technika výpočtu mzdy, je vyplacena pouze přiměřená záloha na mzdu nebo plat a ve zbytku v nejbližším pravidelném termínu výplaty.
- Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci na jeho *žádost* mzdu nebo plat splatné za měsíční období *v den skončení* pracovního poměru, ale to pouze tehdy, *umožňuje-li to* zaměstnavateli technika výpočtu mezd nebo platů, jinak v nejbližším pravidelném termínu výplat mezd nebo platů následujícím po dni skončení pracovního poměru.

Výplata mzdy a platu

- Mzda nebo plat se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru a vyplácí se zásadně **v zákonných penězích**. Výjimečně a po dohodě je možno pouze část mzdy vyplácet **v naturáliích** (bylo již pojednáno). Mzda se zásadně vyplácí v **české měně**.
- Zaměstnancům, jejichž místo výkonu práce je v zahraničí, je možno s jejich souhlasem vyplácet mzdu nebo plat **i v cizí měně** za podmínky, že je v této měně Českou národní bankou (ČNB) vyhlášován kurz. Přepočtení se provádí podle kurzovního lístku ČNB platného v den, ve kterém zaměstnavatel nakupuje cizí měnu pro účel výplaty.
- Mzda nebo plat se vyplácí **v pracovní době a na pracovišti**, nebyla-li dohodnuta jiná doba nebo jiné místo výplaty nebo pokud zákoník práce nestanoví jinak.
- Zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami pro výplatu mzdy nebo platu, pokud by byla výplata obtížná nebo neproveditelná, může zaměstnanci zaslat mzdu nebo plat na své náklady a nebezpečí, a to nejpozději v termínu určeném pro jejich výplatu.
- K přijetí mzdy nebo platu může zaměstnanec **písemnou plnou mocí** zmocnit manželku (manžela), partnera (zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých zákonů) nebo jinou osobu. Výjimečně zaměstnavatel vyplatí mzdu nebo plat též osobě, které zaměstnanec písemnou plnou moc neudělil. Stát se tak může ale pouze tehdy, pokud to stanoví ZP nebo zvláštní právní předpis. Takto umožňuje postupovat například zákon o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi.
- O jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách je zaměstnavatel povinen při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu vydat zaměstnanci **písemný**

doklad. Pouze na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel rovněž doklady, na jejichž základě byla mzda nebo plat vypočteny.

Výplata a splatnost odměny z dohod, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy nebo platu

Pro splatnost a výplatu odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy nebo platu platí obdobně výše uvedené, nebylo-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto jinak. V případě, že byla sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplácí zaměstnavatel odměnu v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

Shrnutí základních povinností zaměstnavatele

Povinnost uložená zaměstnavateli zákoníkem práce (ZP)	Ústanovení ZP
<ul style="list-style-type: none"> vydat zaměstnanci v den nástupu do práce písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje pracovní smlouva nebo vnitřní předpis oznámit písemně zaměstnanci změnu skutečností uvedených ve mzdovém výměru, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti 	§ 113 odst. 4
<ul style="list-style-type: none"> určit pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu (nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku) nebyl-li pravidelný termín výplaty nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě 	§ 141 odst. 3 (§ 141 odst. 1)
<ul style="list-style-type: none"> vydat zaměstnanci při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu písemný doklad o jednotlivých složkách mzdy nebo platu 	§ 142 odst. 4
<ul style="list-style-type: none"> poskytnout zaměstnanci doplatek, nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy 	§ 111 odst. 3
<ul style="list-style-type: none"> poskytnout zaměstnanci doplatek, nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy 	§ 112 odst. 3
<ul style="list-style-type: none"> vyplatit zaměstnanci mzdu v penězích nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně dosažené mzdy poskytovat zaměstnanci naturální mzdu jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám 	§ 119 odst. 1
<ul style="list-style-type: none"> vyplatit zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu nebo plat splatné během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené 	§ 141 odst. 4
<ul style="list-style-type: none"> vyplatit při skončení pracovního poměru zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo v den skončení pracovního poměru, umožní-li mu to technika výpočtu mezd nebo platů 	§ 141 odst. 5

MINIMÁLNÍ A ZARUČENÁ MZDA (§ 111, § 112 zákoníku práce a Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.)

ÚVOD

!!! Pokud se nadále bude pojednávat o mzdě, má se zato, že se jedná i o plat.

Minimální mzda se dá definovat jako

„absolutně nejnížší cena práce stanovená s přihlédnutím k sociálním hlediskům bez ohledu na druh, složitost, namáhavost, množství a kvalitu vykonávané práce“ (společensky nejnížší cena práce).

S účinností od 1. ledna 2007 byla vedle institutu minimální mzdy zavedená tzv. **zaručená mzda**. Na rozdíl od minimální mzdy lze nejnížší úroveň zaručené mzdy (obdobně jako někdejší minimální mzdové tarify) definovat jako

„nejnížší cenu práce stanovenou ve vztahu ke složitosti, odpovědnosti, namáhavosti vykonávané práce“.

Jde tak o mzdu, na niž zaměstnanci vznikl nárok.

MINIMÁLNÍ MZDA

Minimální mzda je nejnížší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu nebo jinak společensky nejnížší cena práce. Její základní právní úprava je v současné době stanovena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Minimální mzda se váže na všechny zaměstnance vykonávající závislou práci, ať už v pracovním poměru (pracovní smlouva, jmenování) nebo v právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo o souběžné pracovní poměry.

Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší než uvádí nařízení vlády o minimální mzdě.

V ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy nejnížší úroveň zaručené mzdy. Nejnížší úroveň zaručené mzdy pro 1. skupinu prací je shodná s výší minimální mzdy.

V nepodnikatelské sféře (veřejných službách a správě) se uplatňuje vedle minimální mzdy a nejnížších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů.

Minimální mzdu pobírají podle odhadů ministerstva zhruba tři procenta pracujících, tedy kolem 100 až 120 tisíc lidí.

Zvýšení minimální mzdy má přesto význam pro mnohem více pracovníků. Současně totiž **rostou i úrovně zaručené mzdy**, tedy minimální tarify pro jednotlivé skupiny profesí. Výjimkou je výše zmiňována nepodnikatelská sféra, odměňovaná podle platových tabulek.

Současná výše minimální mzdy

Minimální mzda je od 1. 1. 2017 zvýšena novým nařízením vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Minimální mzda se mění nařízením vlády na základě § 111 odst. 2 a § 112 odst. 2 zákoníku práce.

Pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin v současnosti činí:

- základní sazba minimální měsíční mzdy ~~11 000~~ **14 600 Kč**,
- základní sazba minimální hodinové mzdy ~~66~~ **84 Kč**.

Minimální mzda a délka pracovní doby

Výše minimální mzdy uvedená v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., se vztahuje k týdenní pracovní době 40 hodin. Jak bylo uvedeno výše, podle § 79 zákoníku práce však mohou mít zaměstnanci podle způsobu výkonu práce nebo směnnosti stanovenou i jinou týdenní pracovní dobu, a to 38,75 hodin nebo také 37,5 hodiny týdně. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může obsahovat kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Ve všech těchto případech se minimální mzda za hodinu zvýší úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době. Tím je zajištěn při různé délce stanovené týdenní pracovní doby nárok zaměstnance (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. měsíc.

Zaměstnanci, odměňovanému měsíční mzdou, který má sjednanu kratší pracovní dobu (§ 80 zákoníku práce) nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se sazba minimální mzdy snižuje úměrně odpracované době.

Například zaměstnanci organizace se 40-ti hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou, jehož týdenní pracovní doba je sjednána pouze na 20 hodin týdně, nenáleží minimální mzda v plné zákonné výši, nýbrž pouze její jedna polovina.

Doplatek do výše minimální mzdy

Nedosažne-li mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout **doplatek**, a to bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost, což platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou.

Do dosažené mzdy nebo platu rozhodného pro vznik nároku na doplatek do minimální mzdy se zahrnují všechna mzdová plnění, s výjimkou mzdy a platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Do mzdy (platu) se rovněž nezahrnují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost.

ZARUČENÁ MZDA

S účinností od 1. ledna 2007 byl zaveden nový institut zaručené mzdy, který nahradil pro **podnikatelskou sféru** institut někdejších minimálních mzdových tarifů. Zaručenou mzdou je mzda, na kterou vzniklo zaměstnanci (v pracovním poměru) právo (nárok), a to podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, mzdového výměru. Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, stanoví vláda nařízením.

V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší než předepisuje vládní nařízení, a to jak základních částek, tak i snížených částek minimální mzdy pro uvedené specifické kategorie zaměstnanců se sníženým pracovním uplatněním. Zásadně půjde nejen o částky převyšující minimální mzdu, ale též nejnižší úroveň zaručené mzdy. Odbory a orgány zastupující zaměstnance obvykle nesjednají kolektivní smlouvu, která by zaručovala zaměstnancům nižší výdělky než zaručuje vládní nařízení, tedy nejnižší úroveň zaručené mzdy.

Minimální mzda tedy vlastně může být v praxi legálně uplatňována jen vůči velmi úzké skupině pracovníků vykonávající nejméně kvalifikované práce zařazené do 1. skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Na rozdíl od minimální mzdy lze nejnižší úroveň zaručené mzdy (obdobně jako někdejší minimální mzdové tarify) definovat jako „**nejnižší cenu práce stanovenou ve vztahu ke složitosti, odpovědnosti, namáhavosti vykonávané práce**“.

Současné sazby zaručené mzdy

Zaručené mzdy jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. Minimální tarify pro jednotlivé profese jsou rozděleny do 8 skupin. ~~Náročnost prací v jednotlivých skupinách je popsána v příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb., kde jsou uvedeny i příklady konkrétních prací v těchto skupinách a různých oborech.~~

~~Zaručená mzda se nařízením vlády č. 336/2016 Sb. pro jednotlivé skupiny zvyšuje od 1. 1. 2017 takto:~~

Zdroj MPSV				
Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy			
	v Kč za hodinu		v Kč za měsíc	
	nyní	od 1. 1. 2017	nyní	od 1. 1. 2017
1.	58,70	66,00	9 900	11 000
2.	64,80	72,90	10 900	12 200
3.	71,60	80,50	12 100	13 400
4.	79,00	88,80	13 300	14 800
5.	87,20	98,10	14 700	16 400
6.	96,30	108,30	16 200	18 100
7.	106,30	119,60	17 900	19 900
8.	117,40	132,00	19 800	22 000

Skupina**Nejnižší úroveň zaručené mzdy
rok 2020**

prací	Kč/měsíc	Kč/hodinu
1.	14 600	87,30
2.	16 100	96,30
3.	17 800	106,40
4.	19 600	117,40
5.	21 700	129,70
6.	24 000	143,20
7.	26 500	158,10
8.	29 200	174,60

Doplatek do zaručené mzdy

Nedosáhne-li mzda (bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli) příslušné úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy.

Zaručená mzda se stejně jako minimální mzda vztahuje i na zaměstnance, který je odměňován úkolovou mzdou. Vzhledem k tomu, že výše nejnižších úrovní zaručené mzdy je stanovena pro týdenní pracovní dobu 40 hodin, je při jiné délce stanovené pracovní doby nutné přepočítat (zvýšit) výši hodinových sazeb nejnižších úrovní zaručené mzdy. Přepočet je stejný jako u minimální mzdy.

Jde-li o zaměstnance, kterým je podle ZP poskytován plat, zahrnují skupiny prací práce zařazené do jednotlivých platových tříd zvláštním právním předpisem, a to:

- a) 1. skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě,
- b) 2. skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě,
- c) 3. skupina prací zahrnuje práce v 5. a 6. platové třídě,
- d) 4. skupina prací zahrnuje práce v 7. a 8. platové třídě,
- e) 5. skupina prací zahrnuje práce v 9. a 10. platové třídě,
- f) 6. skupina prací zahrnuje práce v 11. a 12. platové třídě,
- g) 7. skupina prací zahrnuje práce ve 13. a 14. platové třídě a
- h) 8. skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.

Jde-li o zaměstnance, kterým je podle ZP poskytována mzda, jsou obecné charakteristiky skupin prací a příklady prací v těchto skupinách stanoveny v příloze k citovanému nařízení vlády.

Sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy

při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance

Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance činí minimální mzda a nejnižší úroveň zaručené mzdy

- a) **90 %** výše uvedených částek, jde-li o první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,
- b) **80 %** částek, jde-li o mladistvého zaměstnance,
- c) **75 %** částek, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem částečného invalidního důchodu,
- d) **50 %** částek, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem plného invalidního důchodu nebo o mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.

při jiné délce pracovní doby

- (1) Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin se hodinové sazby minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy úměrně zkrácené týdenní pracovní doby zvyšují.
- (2) Zaměstnanci, který má sjednanu kratší pracovní dobu nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se sazba minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy snižují úměrně odpracované době.

V souladu s uvedeným zaměstnavatelé upraví i příslušné úrovně minimální a zaručené mzdy v případě kratší stanovené týdenní pracovní doby, a to tak, že provedou přepočtení hodinové mzdy příslušným koeficientem.

Koeficient pro přepočtení:

- ~~$(\text{stanovená týdenní pracovní doba} / \text{stanovená nižší týdenní pracovní doba}) \times \text{minimální mzda, případně zaručená mzda}$~~

~~Například hodinová zaručená mzda třetí skupiny prací pro stanovenou pracovní dobu 37,5 hodiny týdně:~~

- ~~$(40/37,5) \times 71,60 = 76,40 \text{ korun}$~~

SRÁŽKY Z PŘÍJMU Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU A ZAPOČTENÍ (§ 144a, § 145 - § 150)

Pro účely zákoníku práce jsou srážkami z příjmu:

SRÁŽKY ZE MZDY

SRÁŽKY Z PLATU

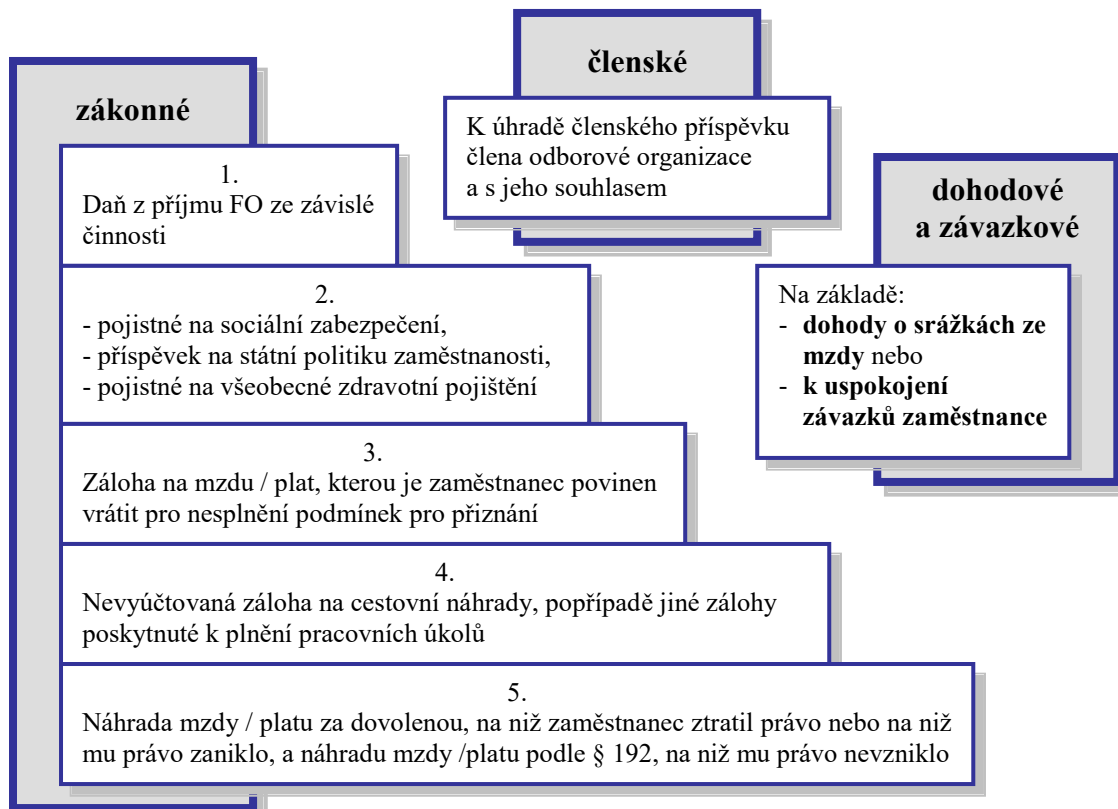
Z JINÝCH PŘÍJMŮ ZE
ZÁKLADNÍHO PRACOV-
NĚPRÁVNÍHO VZTAHU

Taxativně z:

- *odměn z dohod,*
- *náhrad mzdy nebo platu,*
- *odměn za pracovní pohotovost,*
- *odstupného a obdobných plnění poskytnutých zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání,*
- *peněžitých plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci,*
- *odměn při životním nebo pracovním jubileu*

Pro všechny srážky z příjmu používá ZP legislativní zkratku

„srážky ze mzdy“,
které je možno dále rozdělit na:



Jak je výše uvedeno, úprava srážek z příjmu zaměstnance z pracovněprávního vztahu zahrnuje srážky ze mzdy, srážky z platu a z jiných příjmů zaměstnance z pracovněprávního vztahu. V zákoníku práce je úprava soustředěna již jen v ustanovení § 145 až § 150.

Předcházející schéma vymezuje tři případy, kdy smí být srážky z příjmu prováděny, a to

- *když to stanoví zákoník práce nebo zvláštní zákon,*
- *na základě dohody o srážkách ze mzdy k uspokojení plnění zaměstnavatele nebo k uspokojení závazků zaměstnance,*
- *k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.*

Ustanovení § 147 zákoníku práce výslovně vymezuje, které srážky smí zaměstnavatel srazit z příjmu zaměstnance **bez dohody**, a to jednak srážky na základě rozhodnutí některých státních orgánů (např. pojistné na sociální zabezpečení atd.) a jednak srážky na úhradu některých pohledávek zaměstnavatele. Zákoník práce přitom **výslovně zakazuje** srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele *za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut.*

DOHODY O SRÁŽKÁCH ZE MZDY OD 1. 1. 2014

Od 1. 1. 2014 se výrazně změnilo ustanovení o srážkách ze mzdy. Z nově vloženého ustanovení § 144a zákoníku práce lze fakticky dovodit, že mzda (plat nebo odměna z dohody o práci konané mimo pracovní poměr) musí být co nejvíce chráněna proti jejímu, třeba i smluvně sjednanému postihu. Proto bylo zakázáno použít právo na ně nebo jejich část, anebo jejich náhradu k zajištění dluhu. Nesmí se tedy postoupit nikomu jinému. **To ale neplatí v případě dohody o srážkách ze mzdy.**

Novelou bylo vypuštěno dosavadně užívané pravidlo, na základě kterého je možné srážky ze mzdy provést ve větším rozsahu než připouští občanský soudní řád jen na základě dohody o srážkách ze mzdy, nejde-li o srážky ve prospěch zaměstnavatele a nebude-li tím ohroženo provádění jiných srážek ze mzdy, ani tím nebudou tyto srážky zkráceny.

Dle zákoníku práce je možné, aby si zaměstnavatel zajistil své pohledávky vůči zaměstnanci **dohodou o srážkách ze mzdy**. Výslovně je v zákoníku práce stanoveno, že pouze na základě takové dohody bude možné srazet ze mzdy zaměstnance srážky k náhradě škody. Není tedy možné, aby zaměstnavatel dle vlastního rozhodnutí prováděl srážky z příjmu zaměstnance k náhradě škody, kterou mu zaměstnanec způsobil.

Možnost uzavřít se zaměstnancem písemnou dohodu o srážkách ze mzdy je uvedena v ustanovení § 146 písm. b), kde se uvádí, že *taková srážka může být provedena pouze na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance*. Oproti předchozímu znění je vypuštěn odkaz na § 327 zákoníku práce, který byl k 31. prosinci 2013 zrušen. Pořadí dohod se nadále řídí dnem, kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy zaměstnavateli doručena, nebo kdy byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena.

Znamená to, že **všechny dohody o srážkách ze mzdy budou uzavírány podle občanského zákoníku**, který se podpůrně (subsidiárně) používá pro všechny soukromoprávní vztahy, tedy i vztahy pracovněprávní.

Občanský zákoník upravuje nově dohodu o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů v § 2045 a následujících. Jedná se o podstatnou změnu předchozí úpravy. **Dluh zaměstnance bude**

možné zajistit dohodou o srážkách ze mzdy maximálně do výše poloviny jeho mzdy nebo platu nebo náhrady.

§ 2045 občanského zákoníku

(1) Dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy nebo platu, z odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nebo z náhrady mzdy nebo platu ve výši nepřesahující jejich polovinu. Nejde-li o srážky podle věty první k uspokojení práva zaměstnavatele, je třeba k uzavření dohody předchozího souhlasu zaměstnavatele.

(2) Proti plátcí mzdy nebo platu nabývá věřitel práva na výplatu srážek okamžikem, kdy byla plátcí dohoda předložena.

Z kogentního ustanovení § 2045 odst. 1 věty první plyne, že taková dohoda, má-li být platná, má závazně určovat finanční limity srážek, a to v jejich absolutním vyjádření. Strany si nesmí (tj. inter partes) dohodnout srážky vyšší, než kolik činí polovina čistých příjmů dlužníka. Překročení tohoto limitu je sankcionováno neplatností smlouvy tj. neplatností dohody o srážkách ze mzdy.

Nepůjde-li o dohodu o srážkách směřující k uspokojení práva zaměstnavatele (např. náhrada škody způsobené zaměstnancem), bude třeba k uzavření dohody předchozího souhlasu zaměstnavatele (např. dohodu o srážkách ze mzdy k zajištění výživného nebude muset zaměstnavatel respektovat).

Náklady spojené s placením srážek bude mít zaměstnavatel jako plátcí mzdy nebo platu. Bude-li se jednat u jednoho zaměstnance o více dohod o srážkách ze mzdy, náklady s placením srážek podle druhé a další dohody bude mít dlužník (zaměstnanec).

Zákoník práce stanoví evidenční povinnost zaměstnavatele týkající se stanovených údajů a písemností o prováděných srážkách z příjmu zaměstnance a tyto je povinen evidovat po stejnou dobu jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy nebo platu.

VZOR

Věc : Dohoda o srážkách ze mzdy

1. Zaměstnanec souhlasí s tím, aby mu zaměstnavatel srážel ze mzdy rozdíl mezi hodnotou jídel a nápojů, odebraných v závodní jídelně v kalendářním měsíci, po odečtení příspěvků zaměstnavatele na závodní stravování.
2. Srážka ze mzdy bude provedena při zúčtování mzdy za příslušný měsíc.
3. Tato dohoda se uzavírá ve dvou vyhotoveních, z nichž každý účastník obdrží jedno.

V dne

Zaměstnanec Zaměstnavatel

ZAPOČTENÍ NA MZDU

V souladu s judikaturou Nejvyššího soudu¹⁴, která potvrdila liberalizaci pracovního práva v tom smyslu, že **pracovněprávní pohledávky mohou být předmětem započtení za stejných podmínek jako pohledávky občanskoprávní**, přinesl občanský zákoník

¹⁴ Rozsudek ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011.
Rozsudek ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4173/2011.

od 1. 1. 2014 úpravu započtení vůči mzdě, podle níž až polovina mzdy není chráněna před započtením vůči pohledávkám zaměstnavatele.

V pracovněprávních vztazích může závazek (dluh) zaměstnance nebo zaměstnavatele zaniknout rovněž započtením. Započtením zanikají vzájemné závazky (dluhy) zaměstnance a zaměstnavatele se stejným druhem plnění. Občanský zákoník ve svém ustanovení § 1988 zakazuje započtení proti pohledávce mzdy, platu, odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek (tj. z odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) a náhradě mzdy nebo platu ve výši přesahující jejich polovinu. K započtení jsou podle ustanovení § 1987 občanského zákoníku způsobilé pohledávky, které lze uplatnit před soudem; pohledávka nejistá nebo neurčitá k započtení způsobilá není.

§ 1987 občanského zákoníku

(1) K započtení jsou způsobilé pohledávky, které lze uplatnit před soudem.

(2) Pohledávka nejistá nebo neurčitá k započtení způsobilá není.

§ 1988 občanského zákoníku

(1) Zakazuje se započtení proti pohledávce výživného pro nezletilého, který není plně svéprávný.

(2) Zakazuje se započtení proti pohledávce na náhradu újmy způsobené na zdraví, ledaže se jedná o vzájemnou pohledávku na náhradu téhož druhu, a proti pohledávce mzdy, platu, odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek a náhradě mzdy nebo platu ve výši přesahující jejich polovinu.

Započtením zanikají vzájemné závazky (dluhy) zaměstnance a zaměstnavatele se stejným druhem plnění v rozsahu, v jakém se kryjí jim odpovídající pohledávky, nejvýše však do jedné poloviny pohledávky mzdy, byla-li učiněna některým z účastníků pracovněprávních vztahů kompenzační námitka nebo došlo-li k jinému projevu směřujícímu k započtení.

S ohledem na vztah subsidiarity, tj. podpůrného použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích je však nutné připomenout, že zákonem č. 303/2013 Sb. (tzv. změnovým zákonem k občanskému zákoníku) byl do zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2014 vložen nový § 144a. V jeho odstavci 4 je stanoveno, že „**započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu smí být provedeno jen za podmíněk stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu**“. Tato úprava tak má přednost před citovanou úpravou v občanském zákoníku, kterou však **nereviduje, ale doplňuje**. Pro započtení vůči těmto příjmům se tak uplatní právní úprava zjištění zabavitelné části mzdy pro účely srážek při výkonu rozhodnutí, nejvýše je však možné započíst aritmetickou polovinu uvedených hrubých příjmů.

Započtení je možné, i když jedna ze vzájemných pohledávek nepochází z pracovněprávních vztahů. Občanský zákoník připouští možnost započtení na mzdu, avšak na rozdíl od předchozí právní úpravy neobsahuje zákaz započtení proti pohledávkám, které nelze postihnout výkonem rozhodnutí. Podle občanského zákoníku tak lze započíst pohledávku proti mzdě až do výše její poloviny, a to i tehdy, pokud tato započitatelná polovina přesahuje částku, kterou by v rámci výkonu rozhodnutí (exekuce) srážkami ze mzdy již nebylo možné postihnout. Uvedené pravidlo se tak dotkne zejména nízkopříjmových zaměstnanců, a to proto, že zaměstnanci může být ze strany zaměstnavatele v konkrétním případě na mzdě vyplaceno méně, než pokud by na majetek zaměstnance byla vedena exekuce.

Ani občanský zákoník, ani zákoník práce ale nestanoví, že by se tato pravidla vztahovala i na započtení vůči jiným příjmům, s nimiž se pro účely výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou

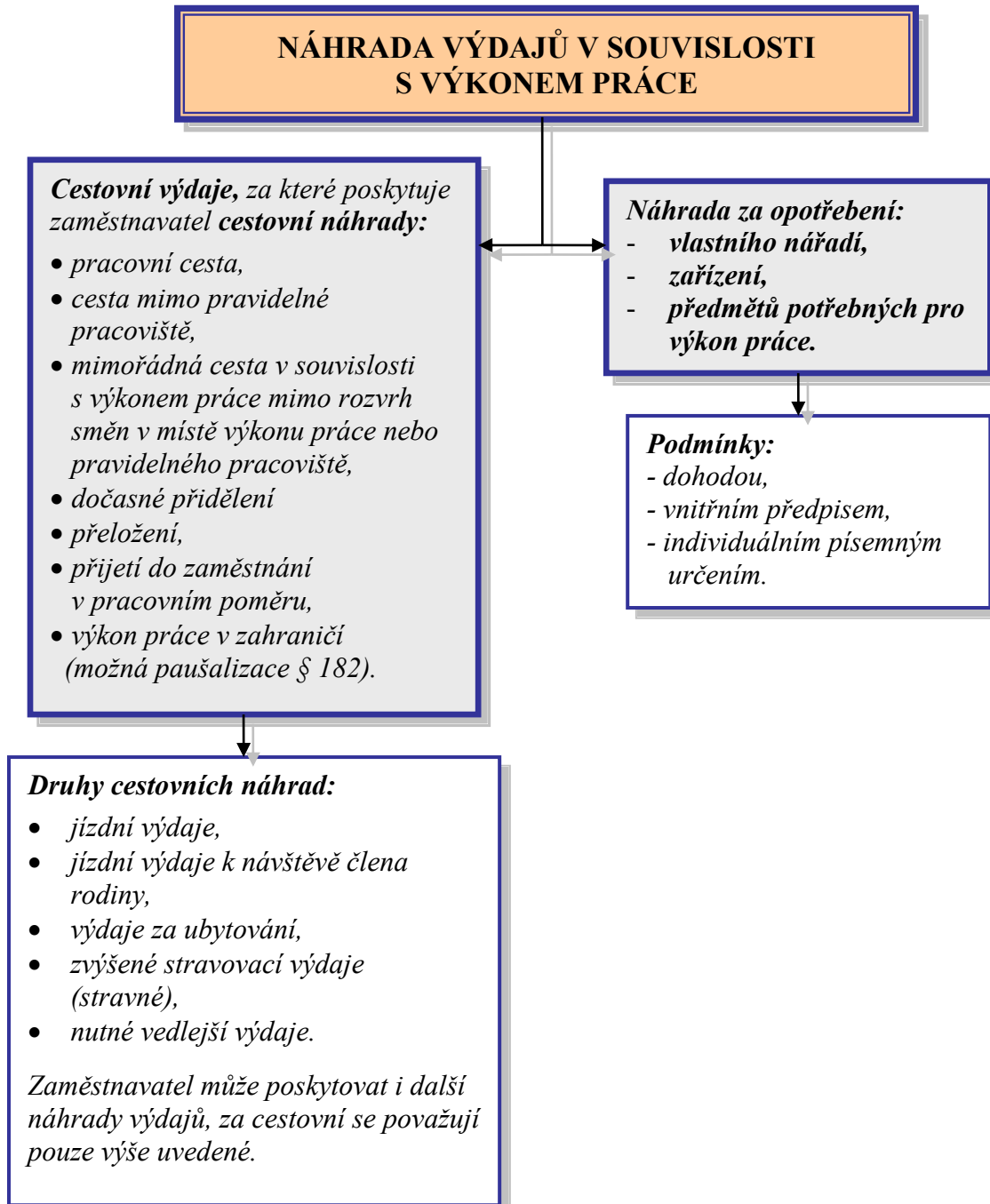
nebo platem. To znamená, že **omezení jako u srážek ze mzdy a ani omezení polovinou se nevztahují na započtení**

- *vůči odměně za pracovní pohotovost,*
- *odstupnému,*
- *cestovním náhradám či*
- *jiným příjmům zaměstnance od zaměstnavatele.*

Je zcela zřejmé, že započtení pohledávky zaměstnavatele nemůže způsobit odsunutí nebo snížení prováděných srážek ze mzdy, ať již na základě výkonu rozhodnutí či exekuce nebo dohod o srážkách ze mzdy.

NÁHRADA VÝDAJŮ (§ 151 - § 190)

SYSTEMATIKA NÁHRAD



CESTOVNÍ NÁHRADY

Cestovní náhrady se poskytují zejména zaměstnancům v trvalém pracovním poměru a zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. V případě dohod musí být toto právo sjednáno smluvně, jakož i místo pravidelného pracoviště.

Náhrada jízdních výdajů

- za použití **určeného** hromadného dopravního prostředku **dálkové** přepravy a taxislužby přísluší zaměstnanci v **prokázané výši**,
- za použití **jiného než určeného** dopravního prostředku (DP), včetně silničního motorového vozidla se **souhlasem** zaměstnavatele, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, náhrada jízdních výdajů ve výši **odpovídající ceně jízdného za určený hromadný DP**,
- použije-li zaměstnanec **na žádost** zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu za **každý 1 km jízdy**:
 - a) **základní náhrada** - nebylo-li sjednáno jinak, **podle výše stanovené vyhláškou MPSV**,
 - b) **náhrada za spotřebovanou pohonnou hmotu**
 - určí zaměstnavatel **násobkem** ceny PHM a množství spotřebované PHM,
 - **cenu PHM** prokazuje zaměstnanec **dokladem o nákupu**, ze kterého je **patrna souvislost s pracovní cestou**,
 - při více dokladech aritmetickým průměrem prokázaných cen,
 - pokud zaměstnanec **hodnověrně neprokáže**, postupuje zaměstnavatel podle průměrné ceny stanovené prováděcím právním předpisem*,
 - **spotřebu PHM** vypočítává zaměstnavatel z údajů o spotřebě uvedených v **technickém průkazu (TP)** použitého vozidla, který je **zaměstnanec povinen předložit**,
 - pokud TP tyto údaje **neobsahuje**, pouze pokud zaměstnanec **prokáže spotřebu TP** vozidla shodného typu se shodným objemem válců.
- za použití **MHD** v souladu s **určenými podmínkami** v **prokázané výši**, v **obcích, které jsou místem výkonu práce** nemusí být jízdní náklady prokázány. Náhrada jízdních výdajů zaměstnanci nepřisluší, pokud zaměstnavatel zajistí zaměstnanci použití místní hromadné dopravy způsobem, na který zaměstnanec finančně nepřispívá.

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

- **trvá-li pracovní cesta déle než 7 kalendářních dnů** náhradu jízdních výdajů,
- **do místa bydliště člena rodiny** nebo do **jiného, předem dohodnutého, místa pobytu člena rodiny** a zpět,
- **nejdéle v průběhu 4. týdne** od počátku pracovní cesty nebo od **minulé návštěvy**, pokud není dohodnuta kratší doba,
- **při použití letecké přepravy** pouze ve výši jízdného železničního nebo silničního dopravního prostředku.

Náhrada výdajů za ubytování

- ve výši, kterou zaměstnanec **prokáže**, byly-li vynaloženy v souladu s **podmínkami pracovní cesty**,
- **po dobu návštěvy člena rodiny** pouze v případě, že si ubytování **musel zaměstnanec zachovat** vzhledem k podmínkám pracovní cesty nebo ubytovacích služeb,
- **nepřisluší** při přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance.

Stravné

Zaměstnavatel hradí na cestách po území České republiky zaměstnancům stravné, které je úhradou výdajů spojených se stravováním v restauracích, ve kterých se zaměstnanec obvykle

nestravuje. Stravné se zaměstnanci poskytuje podle doby trvání pracovní cesty a nepokrývá plně výdaje spojené se stravováním. Výše výdajů tedy nemusí odpovídat skutečným výdajům zaměstnance, proto se nepožaduje jejich prokázání.

Stravné je hrazeno ve výši stanovené vyhláškou MPSV za každý kalendářní den pracovní cesty (PC) a to v případě mzdy (§ 163) minimální (základní) částkou, která může být zaměstnavatelem navýšená. V platové sféře (§ 176) v rámci taxativně vymezeného rozpětí výše úhrady za

► 5 – 12 hod,

► ~~déle než 12 hod, nejvýše 18 hod~~, **déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin**

► **déle než 18 hod**

- vyšší stravné než základní musí být sjednáno před nástupem pracovní cesty, jinak je vyplacena pouze základní částka.

Dvoudenní tuzemská pracovní cesta

Při pracovní cestě, která trvá dva kalendářní dny, **se upustí od odděleného posuzování** doby trvání cesty, **pokud je to pro zaměstnance výhodnější**.

Krácení stravného

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter **snídaně, oběda nebo večeře (nikoliv poskytnuté občerstvení)**, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu:

70 %	5 až 12 hod
35 %	12 až 18 hod
25 %	nad 18 hod

Stravné zaměstnanci nepřisluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá

- a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,
- b) **déle než 12, nejdéle 18 hodin**, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

Horní hranici krácení stravného stanoví zákoník práce bez ohledu na skutečnou hodnotu poskytnutého jídla. Důležitá je okolnost, že zaměstnanec na toto jídlo finančně nepřispívá.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci míru krácení sdělit před vysláním na pracovní cestu. V případě, že tak neučiní, není oprávněn stravné krátit.

Pokud jsou zaměstnanci poskytnuta dvě nebo tři hlavní jídla, zaměstnavatel zkrátí stravné za každé poskytnuté jídlo a nemusí již žádné stravné vyplatit. V případě nejdéle trvajících pracovní cest, tj. u časového pásma nad 18 hodin, zůstane zaměstnanci i při poskytnutí snídaně, oběda a večeře nejméně 25 % stravného.

Náhrada nutných vedlejších výdajů

- v prokázané výši, vznikly-li v přímé souvislosti s pracovní cestou (např. parkovné, vstupenky na veletrh, použití internetu)
- nelze-li prokázat, pak ve výši ceny věcí a služeb obvyklých v době a místě konání pracovní cesty

Náhrady při přeložení a dočasném přidělení

Je-li zaměstnanec přeložen nebo dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, které je současně odlišné od bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši jízdních výdajů nebo jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny či náhrada výdajů za ubytování. Jestliže se zaměstnanec denně vrací do bydliště, doba strávená v tomto místě se nezapočítává do doby rozhodné pro poskytování stravného.

Zaměstnanci, který pobírá stravné a je v téže době vyslán na pracovní cestu mimo místo přeložení nebo dočasného přidělení, přísluší stravné, které je pro zaměstnance výhodnější. Ostatní cestovní náhrady přísluší zaměstnanci jako při pracovní cestě.

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADÁCH

Zaměstnavatel je povinen poskytnout před nástupem pracovní cesty **zálohu** až do výše úplných nákladů, nedohodne-li se, že záloha nebude poskytnuta. Záloha se většinou vyplácí v hotovosti z pokladny, nic však nebrání tomu, aby zaměstnavatel zálohu poskytl bezhotovostně převodem peněz na účet zaměstnance, pokud s tím zaměstnanec vysloví souhlas.

Podmínky poskytování cestovních náhrad je **vhodné stanovit vnitřním předpisem**, kde se určí i termíny vyúčtování pracovních cest.

Není-li jinak dohodnuto, je zaměstnanec povinen **do 10 pracovních dnů** po dni ukončení pracovní doby nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu, **předložit** zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad a **vrátit** nevyúčtovanou částku.

Není-li dohodnuto jinak, je zaměstnavatel povinen **do 10 pracovních dnů** ode dne předložení písemných dokladů **provést vyúčtování** cestovních náhrad a **uspokojit** práva zaměstnance.

Pokud při vyúčtování cestovních náhrad vzniknou haléřové částky, částka, která se zaměstnanci vyplatí, se **zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru**.

Podle § 189 odst. 1 vždy k 1. lednu a mimořádně, při zvýšení nebo snížení některé z cen alespoň o 20 %, MPSV vyhláškou:

- mění sazby základní náhrady za používání motorových vozidel,
- mění výši stravného,
- stanoví průměrnou cenu pohonných hmot.
- *§ 158 odst. 3, třetí věta „Jestliže zaměstnanec hodnověrným způsobem cenu PHM neprokáže, použije zaměstnavatel pro určení výše náhrady průměrnou cenu příslušné PHM stanovenou prováděcím právním předpisem podle § 189“*

Paušalizace cestovních náhrad

Zákoník práce ustanovení § 182 umožňuje i **paušalizaci cestovních náhrad**. Paušalizaci provede zaměstnavatel. Zaměstnanec může požadovat k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla paušální částka zaměstnavatelem určena.

VZOR

ROZHODNUTÍ

o poskytování paušální náhrady jízdých výdajů za městskou hromadnou dopravu při pracovních cestách v obci pravidelného pracoviště podle ustanovení § 182 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Na základě připojeného zdůvodnění a propočtené kalkulace dávám souhlas k vyplacení
.....(nutno uvést druh paušálu) paušální náhrady jízdých výdajů za městskou
hromadnou dopravu při pracovních cestách v obci pravidelného pracoviště, tj.....
.....(nutno uvést místo) pro zaměstnance podniku (firmy,
organizace).....Kč (slovyKč).

Stanovená paušální náhrada bude krácena za dny omluvené i neomluvené nepřítomnosti v práci
částkou propočtenou na kalendářní den ve výšiKč (slovy
.....Kč).

V dne20..

Zaměstnavatel.....
(podpis)

PŘEKÁŽKY V PRÁCI A NÁHRADY MZDY, PLATU NEBO ODMĚN PŘI PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI

PŘEKÁŽKY V PRÁCI OBECNĚ (§ 191 -§ 210)

Překážkami v práci rozumíme určité právní skutečnosti vymezené v pracovněprávních předpisech, které brání zaměstnanci ve výkonu jeho pracovních úkolů.

Zákoník práce rozlišuje:

PŘEKÁŽKY NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Pracovní volno s náhradou mzdy

- Důležité osobní překážky (§ 192)**
- při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) ~~od 4~~ do 14 kalendářního dne ve výši 60 % průměrného výdělku (podmínkou nemocenské pojištění zaměstnance)

Pracovní volno bez náhrady mzdy

- Důležité osobní překážky (§ 191, 191a, § 192)** omluvená nepřítomnost zaměstnance v práci, **zejména pro**
- dočasná pracovní neschopnost (karanténa) za dny kdy není poskytována náhrada mzdy zaměstnavatelem
 - mateřská nebo rodičovská dovolená,
 - ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti,
 - péče o dítě mladší 10 let po dobu nemoci, vyšetření, ošetřování fyzické osoby o dítě ~~nažívat~~

Jiné důležité osobní překážky (§ 199) * stanoví vláda nařízením ► č. 590/2006 Sb.

Školení, jiné formy přípravy nebo studia (§ 205)

K získání předpokladů stanovených právním předpisem (PP) nebo požadavky pro řádný výkon sjednané práce, která je v souladu s **potřebou zaměstnavatele**.

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu (§ 201)

- veřejná funkce
 - uvolněná funkce/přisedící,
 - neuvolněná funkce do 20 dnů (zvláštní právní předpis může stanovit jinak).
- výkon občanské povinnosti
zejména:
svědek, tlumočník, soudní znalec, jiná osoba předvolaná k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu ÚSC, při poskytování první pomoci, při opatřeních proti přenosným nemocem, při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelných událostech, nebo obdobných mimořádných případech, v případech, kdy je fyzická osoba povinná podle zvláštního právního předpisu osobní pomoc poskytnout.

ad. *

Sbírka zákonů č. 590/2006 Částka 18 Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Jiné úkony v obecném zájmu (§ 203)

- a) Výkon **funkce člena** odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro BOZP, člena volební komise, člena orgánu práv. Osoby volené zaměstnanci.
- b) K účasti na **školení** pořádaném odborovou organizací - max. 5dnů / rok nebrání-li tomu závažná provozní překážka.
- c) K **činnosti dárce** při odběru krve a při aferéze (cesta, odběr, zotavení pokud zasahují do PD – 24 hod. od nástupu cesty k odběru + po další nezbytnou dobu). Nedojde-li k odběru - na prokázanou dobu nezbytně nutnou.
- d) Obdobně k činnosti dárce dalších biologických orgánů (48 hod. od nástupu cesty k odběru – lékař může zkrátit nebo prodloužit max. na 96 hod.).
- e) K výkonu jiné odborové činnosti zejména **k účasti** na schůzích, konferencích nebo sjezdech.
- f) K činnosti členů **volebních komisí** – Parlament ČR, Evropský parlament, ÚSC, na dobu nezbytně nutnou.
- g) K činnosti **přednáškové** nebo výukové, včetně zkoušení max. 12 směn/rok, pokud nebrání vážné provozní důvody.
- h) K činnosti **člena HS** a FO, která na její výzvu pomáhá při záchranné akci v terénu,
- ~~i) K činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, středních zdravotnických pracovníků – 3 týdny/kalendářní rok
1 rok soustavně a bezplatně práce s dětmi, pokud nebrání provozní důvody.~~
- j) k činnosti **zprostředkovat** a rozhodce v kolektivním vyjednávání.
- k) dobrovolného **sčítacího orgánu** maximálně 10 pracovních dnů za rok a nebrání závažné provozní důvody.
- l) dobrovolného zdravotníka **Červeného kříže** při výkonu jeho služeb na dobu nezbytně nutnou.
- m) k činnosti při zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci na dobu nezbytně nutnou, nebrání-li závažné provozní důvody.

Plnění branné povinnosti (§ 204)

Uhradí příslušný vojenský správní orgán.

Vypouštěný text u písm. i) nahradit tímto :

- i) k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež, a pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s*

mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež. Zaměstnanci přísluší za podmínek podle § 203a pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku nejvýše za 1 týden v kalendářním roce,

Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež

Novela zákoníku práce provedena zákonem č. 285/2020 Sb., ve věci pracovního volna souvisejícího s akcemi pro děti a mládež dále rozvádí, že v takovém případě pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci pouze **pokud prokáže**, že se jedná o akci pořádanou právnickou osobou splňující tyto podmínky:

- *musí být zapsána ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let,*
- *práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností.*

Maximální výše poskytnuté náhrady mzdy nebo platu pak činí výši průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno, vyhlášené podle zákona upravujícího zaměstnanost.

Následně má zaměstnavatel nárok na úhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu; nehradí se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený tímto zákonem. Úhradu poskytuje na žádost okresní správa sociálního zabezpečení podle sídla zaměstnavatele, je-li jím právnická osoba, nebo podle místa trvalého pobytu zaměstnavatele, je-li jím fyzická osoba. Zaměstnavatel musí doložit poskytnutí náhrady mzdy nebo platu a splnění podmínek pro její poskytnutí.

Společné ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance (§ 206)

- *Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí **včas požádat** zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání **bez zbytečného průtahu**.*
- *Překážku v práci je zaměstnanec povinen **prokázat** zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou **součinnost**.*
- *Jestliže je podle zvláštního právního předpisu zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z **důvodu obecného zájmu**, je právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady.*

PŘEKÁŽKY NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207)

Nemůže-li zaměstnanec konat práci

a) (pro prostoje) pro přechodnou závadu způsobenou

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

a nebyl převeden na jinou práci.

► **nejméně 80 % průměrného (Ø) výdělku** ◀

b) (pro vyšší moc) v důsledku přerušení práce způsobené

- nepříznivými povětrnostními vlivy,
- živelnou událostí

a nebyl převeden na jinou práci.

► **nejméně 60 % Ø výdělku** ◀

Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 - § 210)

► **Ø výdělek** ◀

*Pro jiné překážky než prostoje a vyšší moc
(neplatí u konta pracovní doby § 86)*

► **nejméně 60 % Ø výdělku** ◀

po dohodě s odborovou organizací / pokud nepůsobí, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem

Pro tzv. částečnou nezaměstnanost (nikoli v platové sféře), tj.

- pro dočasné omezení odbytu výrobků,
- pro omezení poptávky poskytovaných služeb.

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

OKRUH A ROZSAH JINÝCH DŮLEŽITÝCH OSOBNÍCH PŘEKÁŽEK V PRÁCI (Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.)

1. Vyšetření nebo ošetření

- a) **Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu** se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
- b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

2. Pracovní lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovní lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

3. Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

4. Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

5. Svatba

Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; **náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze za 1 den.**

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno **bez náhrady mzdy nebo platu** dítěti při svatbě rodiče.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce (*zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje ...*).

6. Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu:

- a) s **náhradou mzdy nebo platu** k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
- b) **bez náhrady mzdy nebo platu** k účasti při porodu manželky (družky).

7. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na:

- a) 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob
- b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce (*zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje ...*).

8. Doprovod

- a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu
 1. s **náhradou mzdy nebo platu**, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,
 2. **bez náhrady mzdy nebo platu**, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.
- b) **Pracovní volno** k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s **náhradou mzdy nebo platu** na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.
- c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu **bez náhrady mzdy nebo platu**.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.

9. Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

10. Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní **volno s náhradou mzdy** nebo platu.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce (*zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje ...*).

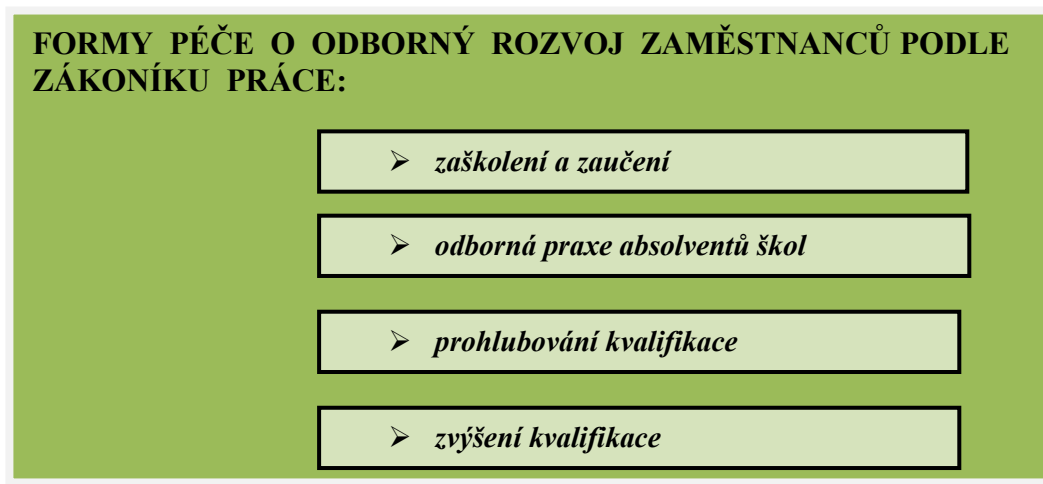
11. Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno **bez náhrady** mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno **s náhradou mzdy nebo platu** před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚŠTNANCŮ (§ 227 - § 235)

Zákoník práce stanoví zaměstnavateli též povinnost pečovat o odborný rozvoj svých zaměstnanců. K tomu

- nikoliv taxativně vymezuje formy takové péče,
- rozvádí jejich obsah.



Zaškolení a zaučení

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance zaškolit nebo zaučit:

- *při vstupu nekvalifikovaného zaměstnance do zaměstnání*
- *přechází-li zaměstnanec z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, pokud je to nezbytné.*

Zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který **přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.**

Odborná praxe absolventů škol

Zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce. Zaměstnavatelé zabezpečují tuto praxi pro absolventy

- středních škol,
- konzervatoří,
- vyšších odborných škol a
- vysokých škol.

Absolventem se rozumí zaměstnanec, vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let. Do této doby se nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené. Odborná praxe se opět považuje za výkon práce, za který **přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.**

Prohlubování kvalifikace

Jde o formu průběžného doplňování kvalifikace zaměstnance umožňující mu výkon práce, aniž by se měnila její podstata. Prohlubováním kvalifikace se rozumí *i její udržování a obnovování*. Zaměstnanec je *povinen* prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je *oprávněn uložit* zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval *i u jiné právnické nebo fyzické osoby*.

Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci *mzda nebo plat*. **Náklady** vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. V případě, že by zaměstnanec požadoval, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech takového prohlubování kvalifikace podílet.

I v případě prohlubování kvalifikace je možno uzavřít mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem *kvalifikační dohodu*. Jedná se o situaci, kdy by předpokládané náklady dosáhly *nejméně 75 000 Kč*. Nicméně nastala-li by tato situace, nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit. Povinné náležitosti kvalifikační dohody viz dále.

Je třeba rovněž upozornit, že zákoník práce připouští (subsidiárně) i *speciální úpravu prohlubování kvalifikace*. Je tomu tak např.

- podle zákona č. 563/2004 Sb., (školský zákon) při právní úpravě dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků,
- podle zákona č. 95/2004 Sb., při právní úpravě odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře či
- podle zákona č. 96/2004 Sb., při odborné způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání.

Zvýšení kvalifikace

Zvýšením kvalifikace se rozumí nejen *změna hodnoty kvalifikace, ale také její získání nebo rozšíření*. Zvyšováním kvalifikace zaměstnance je

- *studium,*
- *vzdělávání,*
- *školení nebo*
- *jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.*

Nejsou-li např. smlouvou nebo vnitřním předpisem sjednána vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci při zvyšování kvalifikace *nejméně pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku*

- *k účasti na vyučování, výuce nebo školení
v nezbytně nutném rozsahu*
- *na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou*
2 pracovní dny
- *na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria*
5 pracovních dnů

- na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou

10 pracovních dnů

- na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky

40 pracovních dnů

Náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za pracovní volno poskytnuté

- v nezbytně nutném rozsahu k vykonání přijímací zkoušky,
- k vykonání opravné zkoušky,
- k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu.

Zaměstnavateli nemůže být upřeno právo ke sledování průběhu a výsledků zvyšování kvalifikace zaměstnance. Dokonce může za určitých okolností poskytování pracovních úlev zaměstnanci **zastavit**. Zákoník práce stanoví, že tak může učinit pouze tehdy, jestliže zaměstnanec

- se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci,
- bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace.

Kvalifikační dohoda

Kvalifikační dohoda je dvoustranným právním aktem zaměstnance a zaměstnavatele, mezi nimiž byl dříve nebo současně založen pracovněprávní vztah.

Předmětem (obsahem) kvalifikační dohody¹⁵ je úprava právních vztahů, týkajících se zvyšování kvalifikace zaměstnance, výjimečně jejího prohlubování. Zaměstnavatel může dohodu se zaměstnancem uzavřít zejména v souvislosti se zvyšováním kvalifikace, a to v jakémkoli případě zvyšování kvalifikace, bez ohledu na výši jeho nákladů. Naopak, při prohlubování kvalifikace může být dohoda uzavřena jen jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75 tisíc Kč, přičemž v takovém případě nemůže zaměstnavatel zaměstnanci prohloubení kvalifikace uložit (zaměstnanec se pro něj musí mít možnost dobrovolně rozhodnout, neboť bude vázán stabilizačním závazkem).

Takže zjednodušeně je **obsahem kvalifikační dohody** závazek:

- zaměstnavatele - umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace
- zaměstnance
 - setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let **nebo**
 - uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace.

Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek pouze zčásti, povinnost nahradit náklady se poměrně sníží.

Kvalifikační dohoda **musí být uzavřena písemně pod hrozbou neplatnosti a musí obsahovat:**

- druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení,

¹⁵ Kvalifikační dohoda § 234 a § 235 zákoníku práce

- *dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po zvýšení kvalifikace,*
- *druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.*

Určitým problémem je, že v § 234 odst. 1 zákoníku práce je uveden **obsah kvalifikační dohody slovem „zejména“**, tedy nikoli taxativním, úplným vymezením. Tomu je však třeba rozumět tak, že v dohodě sice mohou být sjednány další podmínky, které zákon neuvádí, avšak nikoli odchylně od právní úpravy obsažené v § 234 pokud jde o povinné obsahové a formální náležitosti. Lze tak nad rámec zákona při zvyšování kvalifikace např. sjednat závazek zaměstnavatele hradit zaměstnanci další náklady, k nimž mu ze zákona nevzniká povinnost¹⁶. Může jít např. ***o úhradu školného či kurzového, učebních pomůcek nebo náhrad cestovních výdajů*** (nejedná se ale o pracovní cestu).

Délka závazku

Délka „stabilizačního“ závazku je ponechána zcela **na vůli účastníků kvalifikační dohody, s omezením jeho maximální délky dobou 5 let**. Není však podstatné, zda zaměstnavatel bude se všemi zaměstnanci uzavírat tento závazek na celou možnou dobu 5 let, bez ohledu na výši předpokládaných nákladů v každém konkrétním případě, nebo zda bude délku závazku diferencovat podle výše těchto nákladů. Čím nižší jsou totiž náklady, tím méně připadá jako jejich poměrná část na dobu nesplnění závazku. Nebylo by proto možné považovat za nerovné zacházení se zaměstnanci ani případ, kdy při nižší výši nákladů by byl stabilizační závazek kratší, než při hodnotě vyšší. Není totiž potřebné smluvní volnost účastníků v tomto rámci jakkoli omezovat zpřísnující interpretací.

Taxativně zákoník práce vymezuje, které časové úseky se do doby závazku zaměstnanec setrvat v zaměstnání na základě kvalifikační dohody ***nezapočítávají***. Jedná se o dobu

- *rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte,*
- *nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.*

Druhy nákladů

Náklady se rozumí zejména:

- *náhrada mzdy při překážkách v práci z důvodu zvyšování kvalifikace (§ 205 a 232 zákoníku práce), resp. mzda za dobu prohlubování kvalifikace, včetně event. příplatků za práci přesčas a v sobotu a neděli,*
- *část pojistného na sociální a zdravotní pojištění, kterou hradí zaměstnavatel,*
- *školné, kurzové a podobné poplatky,*
- *cestovní náhrady při prohlubování kvalifikace, popřípadě náhrada cestovních výdajů, pokud má být dobrovolně poskytována při zvyšování kvalifikace (v tomto případě nejde o cestovní náhrady ani ve smyslu zákoníku práce, ani ve smyslu zákona o daních z příjmů, protože se nejedná o pracovní cesty),*
- *úhrada učebnic a dalších učebních pomůcek.*

Druhy nákladů se v dohodě vymezi pouze názvem – není třeba a dokonce pro zaměstnavatele není ani účelné u nich uvádět předpokládané částky výdajů.

¹⁶ *Tou je jen povinnost k náhradě mzdy za pracovní volno v rozsahu podle § 232 zákoníku práce.*

Zákoník práce současně stanoví výčet případů, za jejichž existence by **povinnost zaměstnance k úhradě nákladů na prohloubení nebo zvýšení kvalifikace nevznikla**. Jedná se o tyto případy:

- **zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci,**
- **pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce,**
- **zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,**
- **zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.**

Případné přerušení studia se obvykle nijak závazku z kvalifikační dohody nedotýká, nepůjde-li o případ, že důvodem je dlouhodobé neplnění podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace bez vážného důvodu, které je podle § 233 písm. b) zákoníku práce důvodem, pro který může zaměstnavatel zastavit poskytování pracovních úlev.

Naopak, v případě **opakování ročníku** při studiu ke zvýšení kvalifikace, je třeba dovodit, že **zaměstnavatel nemá povinnost znovu zaměstnanci hradit náklady**, které mu již za tento ročník uhradil a nemá ani povinnost poskytovat pracovní volno. Nicméně se smluvní strany samozřejmě mohou dohodnout a sjednat změnu kvalifikační dohody. Pokud k tomu nedojde bude zaměstnanec muset opakovat ročník v rámci své dovolené, náhradního volna za práci přesčas či ve svátek nebo v rámci dohodnutého pracovního volna bez náhrady mzdy.

Obdobně, i v tomto případě může být důvodem pro opakování ročníku neplnění podstatné povinnosti zaměstnance při zvyšování kvalifikace bez vážného důvodu, které umožňuje **zaměstnavateli zastavit poskytování pracovních úlev** podle § 233 písm. b) zákoníku práce.

FORMY PÉČE O ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

Budování týmu jako odborný rozvoj

V rámci řízení lidských zdrojů jsou využívány i různé speciální programy. Významným je např. tzv. **teambuilding**¹⁷, jehož cílem je napomáhat upevnění vztahů mezi zaměstnanci na pracovišti. Jeho součástí jsou zejména v různé outdoorové aktivity, včetně někdy i náročnějších fyzických výkonů v přírodě, a to v obvyklé pracovní době i mimo ni. **Jestliže je zaměstnancům účast na takovýchto aktivitách zaměstnavatelem přikazována, jde bezpochyby o jednání odporující zákoníku práce**, neboť tato činnost stěží může spadat do pracovního závazku zaměstnance, vymezeného druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě.

¹⁷ Doslova „budování týmu“.

Předmětná aktivita může být proto bez problémů konána **jen jako mimopracovní a navíc pouze s dobrovolnou účastí**. Jedná se proto o nabídku zaměstnavatele zaměstnancům v rámci jeho sociálního programu k využití volného času. Tyto akce nelze ani zahrnout do některé z forem odborného rozvoje zaměstnanců, uvedených v zákoníku práce¹⁸. Není proto možné např. nároky zaměstnanců a daňovou uznatelnost výdajů posuzovat v rámci prohlubování kvalifikace.

Je ovšem zohlednit, že jinak by tomu bylo u zaměstnanců, u nichž jsou tělesné aktivity součástí plnění pracovních úkolů, jako je tomu např. u příslušníku ochranky, u učitelů tělesné výchovy apod.

Benefity a odborný rozvoj

Stále nedeřešenou otázkou je, co lze v oblasti odborného rozvoje zaměstnanců označit za **zaměstnanecké benefity**¹⁹, které je eventuelně možné a vhodné sjednávat v kolektivní smlouvě, popřípadě upravovat vnitřním předpisem. V oblasti zvyšování kvalifikace půjde především o stanovení nadstandardních práv zaměstnanců při pracovním volnu, resp. o závazek zaměstnavatele hradit zaměstnancům i další náklady na zvyšování kvalifikace.

Při prohlubování kvalifikace pak může být benefitem závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnancům **i účast ve finančně náročnějších vzdělávacích aktivitách a nepožadovat v tomto případě po zaměstnanci, aby se na nákladech prohloubení kvalifikace (jestliže o něj žádá) finančně podílel**.

V tomto směru mohou zejména kolektivní smlouvy obsahovat i určité povinnosti zaměstnavatelů a vytvářet tak nároky zaměstnanců. Přesto by v takových případech **bylo vhodné, aby kvalifikační dohoda rovněž zahrnovala závazek zaměstnavatele hradit při zvyšování kvalifikace nadstandardní náklady**, aby tak nedošlo k situaci, že právo zaměstnance bude posuzováno nad rámec zákona jen podle kolektivní smlouvy. Pokud by její účinnosti totiž skončila, znamenalo by to, že zaměstnavatelův závazek v tomto směru již dále nepokračuje.

Vedoucí zaměstnanci a odborný rozvoj zaměstnanců (§ 302 písm. e) zákoníku práce)

Podle zákoníku práce patří **mezi základní povinnosti vedoucích zaměstnanců též vytváření podmínek pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců**, což v sobě zahrnuje péči o odborný rozvoj ve všech jeho formách. Vedoucí zaměstnanci tak zejména musí na všech stupních řízení dbát o prohlubování kvalifikace v rámci pracovních závazků podřízených zaměstnanců a o zaškolení či zaučení nově zařazených zaměstnanců.

Neplnění těchto povinností vedoucími zaměstnanci může zaměstnavatel posoudit jako porušení „pracovní kázně“.

Odbory a odborný rozvoj

Působení odborových organizací v oblasti odborného rozvoje zaměstnanců, je vymezeno zákoníkem práce (§ 287 odst. 2 písm. e)). **Zásadní je, že zaměstnavatel je povinen s odborovou organizací projednat i systém školení a vzdělávání zaměstnanců**. Pokud tak vytvoří určité programové systémové řešení péče o odborný rozvoj zaměstnanců, jde o systém, který podléhá konzultaci s odborovou organizací, přičemž projednáním se rozumí

¹⁸ § 227 a následující

¹⁹ Nadstandardní pracovní a mimopracovní podmínky zaměstnanců.

jednáním zaměstnavatele a odborové organizace nebo odborových organizací, působí-li jich na pracovišti více (§ 278 odst. 3).

Zákoník práce ovšem neukládá zaměstnavatelům, že musejí mít takový systém (program) vytvořen, což znamená, že zaměstnavatel může zabezpečovat prohlubování a zvyšování kvalifikace jen *podle okamžité potřeby*. Pak ovšem případy jednotlivého vysílání zaměstnanců k prohloubení kvalifikace či umožnění zvýšení kvalifikace, již *zaměstnavatel s odbory projednávat nemusí*.

OCHRANA OSOBNOSTI, OSOBNÍCH ÚDAJŮ ZAMĚSTNANCŮ A OSOBNÍ SPIS ZAMĚSTNANCE (§ 312)

OCHRANA OSOBNOSTI ZAMĚSTNANCE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Garance ochrany osobnosti jsou dány zejména Listinou základních práv a svobod a dále je konkretizována zejména ustanovením občanského zákoníku. Zákoník práce pak v návaznosti řeší ochranu osobnosti zaměstnance.

Ochrana podle občanského zákoníku

Občanský zákoník vychází (§ 81 a následující) ze **základních ústavních práv člověka na ochranu jeho osobnosti**. Stanoví, že ochrany požívají zejména život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost a čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy. Přitom zvláštní důraz klade na ochranu podoby člověka a jeho soukromí.

Bez svolení člověka nesmí nikdo narušit jeho soukromé prostory, sledovat jeho soukromý život nebo pořizovat o tom zvukový nebo obrazový záznam, využívat takové či jiné záznamy pořízené o soukromém životě člověka třetí osobou, nebo takové záznamy o jeho soukromém životě šířit. Ve stejném rozsahu jsou chráněny i soukromé písemnosti osobní povahy.

Ochrana podle zákoníku práce

V pracovněprávních vztazích má ochrana osobnosti člověka širší význam. Vzhledem k tomu, že se jedná o zapojení do pracovní činnosti určité osoby, neposuzuje ochranu člověka, ale **ochranu osobnosti zaměstnance**. Vychází přitom nejen z ustanovení občanského zákoníku, ale i z příslušných ustanovení zákoníku práce.

Občanský zákoník a další právní předpisy (např. tiskový zákon a zákon o rozhlasovém a televizním vysílání) umožňují zaměstnancům, aby využili práva ochrany osobnosti před neoprávněnými zásahy. Mohou např. požadovat uveřejnění odpovědi v tisku, pokud bylo předtím uveřejněno skutkové tvrzení, které se týká cti, důstojnosti nebo soukromí osoby nebo jména či dobré pověsti osoby nebo domáhat se toho, aby jiný zaměstnanec zaměstnavatele odstranil neoprávněné zásahy do cti zaměstnance (např. rozšiřováním nepravdivých tvrzení na pracovišti o rodinném životě zaměstnance).

Zejména v personální praxi je možno připomenout celou řadu případů porušování ochrany osobnosti. Jsou jimi např. *sdělování informací zaměstnavatelem jinému zaměstnavateli o pracovních schopnostech zaměstnance, rozšiřování nepravdivých údajů ze soukromého života zaměstnance, uveřejňování nepravdivých údajů ve sdělovacích prostředcích o pracovní činnosti zaměstnance, veřejná publikace podobizny zaměstnance ve vnitřních písemnostech apod.*

Zásadní význam má pravidlo že, práva na ochranu osobnosti se nemůže občan, a tedy ani zaměstnanec, předem vzdát, a to ani ve dvoustranném právním úkonu, např. v pracovní smlouvě, v dohodě o pracovní činnosti apod.

OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ ZAMĚSTNANCŮ

Neopomenutelnou součástí realizace závislé práce je, že zaměstnavatel, v rámci povinného vedení personální agendy, shromažďuje o každém ze svých zaměstnanců celou řadu informací

osobnostního charakteru. V naprosté většině se jedná o osobní údaje, příp. i o citlivé údaje, které podléhají ochraně podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů. Citovaný zákon ovšem neobsahuje žádné speciální ustanovení o osobních údajích pro účely personální práce a pracovněprávních vztahů. Tento stav má za následek, že se v praxi občas projevují některé praktické problémy při interpretaci a používání předmětného zákona.

K nakládání s osobními údaji zaměstnanců dochází v rámci personalistické praxe prakticky neustále, a to téměř vždy, když zaměstnavatel pracuje s určitou informací, která se vztahuje ke konkrétnímu zaměstnanci. Nemusí jít přitom jen o určitý adresný či kontaktní údaj zaměstnance (jeho jméno, adresu, rodné číslo či funkci nebo telefonní linku), ale o jakýkoliv popisný údaj, například detaily o pracovním výkonu, docházce, odměňování, disciplíně nebo jeho závazcích vůči zaměstnavateli. Veškeré takovéto informace o určité osobě se považují za osobní údaje, jejichž zpracování – tedy jakákoliv operace nebo soustava operací, zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, uchovávání – podléhá příslušným právním předpisům

Základní účel zpracování osobních údajů zaměstnanců se většinou označuje jako administrace pracovněprávního vztahu (zpracovávání údajů pro personální agendu). Pouze takové zpracování údajů sloužící k realizaci práv a povinností podle zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, předpisů v oblasti BOZP, sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění a daně z příjmů ze závislé činnosti, lze totiž považovat za povinné – potřebné k tomu, aby celý vztah mohl fungovat. Veškeré další nakládání s osobními údaji, které nevyplývá z příslušných právních předpisů, je nutné považovat za zpracování údajů nad rámec zákona, z čehož vyplývá nebo může vyplývat řada odlišností od základního zpracovávání [zejména pokud jde o oznamovací a další povinnosti vůči Úřadu pro ochranu osobních údajů ČR (dále jen úřad) nebo nutnost mít souhlas zaměstnance s takovým zpracováním].

Mezi takové zpracovávání nad rámec zákona patří například uchovávání životopisů neúspěšných zájemců o práci po skončení výběrového řízení, používání fotografií zaměstnanců na intranetu/internetu nebo předávání údajů mateřské společnosti podle jejich požadavků.

Svébytnou kategorií zpracovávání osobních údajů zaměstnanců pak tvoří tzv. monitoring zaměstnanců, například monitoring emailů, použití internetu, kamerové systémy nebo namontování GPS přístrojů do služebních vozidel zaměstnanců. S ohledem na omezenou délku článku se však takovému zpracovávání osobních údajů budu věnovat až v některém z dalších vydání.

Rozhodná právní úprava (vše ve znění pozdějších předpisů)

- zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), ve znění pozdějších předpisů,
- § 12 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- § 30, § 150, § 312, § 313 a § 316 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,

- § 23, § 35a, § 37 a § 38 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů,
- § 95, § 96 a § 122 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- § 38j zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,
- Příloha č. 7, bod 1 zákona č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě, ve znění pozdějších předpisů.

INFORMACE =
jakýkoliv jev, děj,
událost či projev vůle
způsobilý být zdrojem
poznání

(širší vymezení) = jakýkoliv obsah nebo jeho část v jakékoliv podobě, zaznamenaný na jakémkoliv nosiči, zejména

- obsah písemného záznamu na listině,
- záznamu uloženého v elektronické podobě,
- záznamu zvukového, obrazového nebo audio-vizuálního.

OSOBNÍ ÚDAJ = jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitého subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě

- čísla
- kódu nebo
- jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu,

Osobním údajem jsou jednak údaje, které fyzickou osobu identifikují „přímo“ - rodné číslo, jméno a příjmení, otisky prstů, DNA, ale i „nepřímo“ - údaje o tom, že si někdo koupil televizi a kolik za ni zaplatil, jaké má číslo bot, kdy a za jakých okolností se seznámil se svojí přítelkyní. **Kombinace přímé i nepřímé** identifikace je např. při vstupu do budovy jednak jméno, příjmení, číslo OP, ale i údaj o čase a datu uvedeném v návštěvní knize.

Osobní údaje tedy jsou nejen údaje osobně identifikační, ale i jakékoli údaje, které se k identifikované osobě vztahují.

Určeným nebo určitém subjektem může být výlučně fyzická osoba, a to ta, k níž se osobní údaje vztahují. K určení subjektu údajů může někdy postačit jeden znak (například i fotografie), obvykle je však zapotřebí těchto znaků více, přičemž je třeba, aby jejich prostřednictvím byla osoba určena nebo alespoň určitelná, a to případně i nepřímo. Zatímco v malých komunitách postačí k určení osoby třeba jen jeden údaj, (např. povolání), ve větších komunitách bude k tomuto účelu zapotřebí více takových údajů.

V souladu s komunitárním právem se za osobní údaj podléhající režimu zákona o ochraně osobních údajů nepovažuje takový údaj, který sice umožňuje osobu určit, je k tomu však třeba objektivně nepřiměřeného množství času nebo prostředků. V takovém případě se údaje považují za anonymní. „Nepřiměřené množství času nebo prostředků“ je obvyklý neurčitý pojem, který je používán v evropských předpisech.

citlivý údaj osobní údaj vypovídající o

- národnostním, rasovém nebo etnickém původu,
- politických postojích,
- členství v odborových organizacích,
- náboženství a filozofickém přesvědčení,
- odsouzení za trestný čin,
- zdravotním stavu
- sexuálním životě subjektu údajů
- genetický údaj subjektu údajů.

K tomu, aby byl údaj označen jako citlivý, musí splňovat

- znaky požadované pro osobní údaje vůbec,
- současně je třeba, aby na jeho základě bylo možno určit národnost, rasový původ, členství v politické straně atd. subjektu údajů. **Výčet citlivých údajů je taxativní a jiné údaje povahu citlivých údajů nemají.**

Bude-li údaj obsahovat jak citlivé, tak i ostatní osobní údaje, je třeba při jeho zpracování postupovat podle ustanovení o citlivých osobních údajích.

Citlivé údaje jsou v právních předpisech výslovně vyčleňovány proto, že jim je poskytována *zvýšená ochrana a platí pro ně přísnější režim než pro ostatní osobní údaje. Jak bylo uvedeno jejich počet je konečný a jsou v zákoně taxativně určeny.* Přísnější režim spočívá zejména v tom, že jejich *zpracování je možno provádět pouze za určitých podmínek, a to na základě výslovného písemném souhlasu k jejich zpracování, k němuž je alternativou výslovné stanovení takového užití zákonem.*

Osobní údaje

Zákon o ochraně osobních údajů definuje osobní údaj jako *jakoukoliv informaci týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě*

- *čísla*
- *kódu nebo*
- *jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu.*

Osobním údajem jsou jednak údaje, které osobu přímo identifikují, jako je rodné číslo, jméno a příjmení, otisky prstů, DNA ale nejen to: osobním údajem jsou i údaje o tom, že si někdo koupil televizi a kolik za ní zaplatil, jaké má číslo bot, kdy a za jakých okolností se seznámil se svojí přítelkyní atd. Osobní údaje tedy jsou nejen údaje identifikační, které identifikují osobu, ale jakékoli údaje, které se k identifikované osobě vztahují (např. při vstupu do budovy jednak jméno, příjmení, číslo OP, ale i údaj o čase a datu uvedeném v návštěvní knize).

Osobní údaje zpracovává jejich **správce** (tím je i zaměstnavatel), který k tomu ale může zmocnit nebo pověřit jiný subjekt – **zpracovatele**, kterým je např. smluvní dodavatel zpracování mezd. Podle zákona o ochraně osobních údajů je možné shromažďovat a dále jinak zpracovávat pouze osobní údaje odpovídající stanovenému účelu. V tomto případě to bude v daném pracovním vztahu a to v rozsahu, nezbytném pro naplnění tohoto účelu. Vždy musí jít o údaje pravdivé a přesné. Je zákonnou povinností správce ověřovat, zda tomu tak skutečně je.

Oprávnění zaměstnavatele zpracovávat osobní údaje (zákonná licence)

Zaměstnavatel je tak oprávněn pro účely své personální práce, a to i bez souhlasu zaměstnance zpracovávat např. tyto jeho údaje:

- jejichž zpracování je stanovené zvláštním zákonem (např. podle zákona o účetnictví mzdové údaje a mzdové listy nebo podle § 96 zákoníku práce evidence pracovní doby)
- pokud je nezbytné, aby subjekt údajů mohl vstoupit do jednání o smluvním vztahu (např. o uzavření pracovní smlouvy) nebo aby plnil ujednání smlouvy (např. pracovní) uzavřené se správcem,
- pokud je to nezbytné pro ochranu práv správce to je významné zejména pro zpracovávání osobních údajů o bývalém zaměstnanci v době po skončení pracovního vztahu, jestliže by ještě mohl vzniknout soudní spor o některé nároky či jiná práva z tohoto vztahu.

Z uvedeného vyplývá, že ke zpracování většiny osobních údajů, které zaměstnavatelé shromažďují, není souhlasu zaměstnance vůbec třeba.

Citlivé údaje

Zákon o ochraně osobních údajů rozlišuje vedle pojmu osobní údaj i pojem citlivý údaj, který podléhá ještě intenzivnější míře ochrany. Citlivý údaj je podle zákona *osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuální životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů.*

Oprávnění zaměstnavatele zpracovávat citlivé údaje (zákonná licence)

Zpracovávání citlivých údajů je možné, jen pokud je tak stanoveno zvláštním zákonem. Tím je v pracovněprávních vztazích zákoník práce, který umožňuje pracovat s údaji o zdravotním stavu, které jsou zařazeny v definičním katalogu citlivých údajů, a to pro účely evidence a odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle zákoníku práce.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatelé musí vždy zvážit, které osobní údaje zaměstnanců, popřípadě jim blízkých osob, mohou zpracovávat. Zvláště u citlivých údajů je nutná opatrnost, jejíž absence může mít za následek citelný finanční postih ze strany Úřadu na ochranu osobních údajů.

Navíc bude samozřejmě platit, že pokud zpracování některého z citlivých osobních údajů nepředepisuje zaměstnavateli některý ze zvláštních zákonů, může zpracovávat citlivé osobní údaje **jen se souhlasem zaměstnance**. Takový souhlas musí splňovat podmínky na souhlas kladené zákonem o ochraně osobních údajů v ustanovení § 9 písm. a), tedy, že zaměstnanec dal ke zpracování výslovný souhlas. Výslovný v tomto případě znamená, že takový souhlas musí být zcela určitý a vztažený ke konkrétnímu citlivému osobnímu údaji. Subjekt údajů musí být při udělení souhlasu informován o tom, pro jaký účel zpracování a k jakým osobním údajům je souhlas dáván, jakému správci a na jaké období. Existenci souhlasu subjektu údajů se zpracováním osobních údajů musí být zaměstnavatel schopen prokázat po celou dobu zpracování a také je povinen předem zaměstnance poučit o jeho právech podle § 12 a 21 zákona o ochraně osobních údajů. Ani na základě souhlasu však nelze, jak vyplývá ze shora uvedeného, zpracovávat osobní údaje absolutně vyňaté z diskrece zaměstnavatele, tedy údaje, respektive informace o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách a hnutích a konečně o příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti a to proto, že § 316 odst. 4 zákoníku práce, stanoví, že zaměstnavatel nesmí tyto informace ani vyžadovat, což prakticky znamená absolutní zákaz takovými osobními údaji vůbec disponovat.

ZÁSADY VEDENÍ OSOBNÍHO SPISU

Zákoník práce opravňuje zaměstnavatele vést osobní spis zaměstnance. Pro vedení spisu platí, že

- *jeho založení a následné vedení není povinností, ale oprávněním zaměstnavatele,*
- *materiály vedené v osobním spisu zaměstnance slouží výhradně pro interní potřebu zaměstnavatele,*
- *nesmí obsahovat písemnosti, které nemají „pracovněprávní charakter“, např. o rodinných nebo majetkových poměrech či o těhotenství zaměstnankyně,*
- *zaměstnavatel je povinen zajistit ochranu osobních údajů zaměstnance před neoprávněným přístupem nepovolaných osob nebo zneužitím,*

- *zaměstnanec má právo nejen **nahlížet** do svého osobního spisu, ale současně, a na náklady zaměstnavatele je oprávněn rovněž činit si ze spisu výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů ve spisu obsažených,*
- *zaměstnavatel je oprávněn poskytovat **informace o zaměstnanci** v rozsahu daném § 314. V jiných případech pouze se souhlasem zaměstnance.*

Vedle zaměstnance přísluší právo **nahlížet do jeho osobního spisu** též:

- *nadřízeným vedoucím zaměstnancům,*
- *orgánu inspekce práce,*
- *úřadu práce ČR,*
- *Úřadu na ochranu osobních údajů,*
- *soudu a státnímu zástupci,*
- *příslušnému orgánu Policie ČR,*
- *NBÚ, zpravodajské služby.*

Za nahlížení do osobního spisu **se nepovažuje** předložení jednotlivé písemnosti zaměstnavatelem z tohoto spisu vnějšímu kontrolnímu orgánu, který provádí vnější kontrolu u zaměstnavatele a který si tuto písemnost vyžádal v souvislosti s předmětem kontroly prováděné u zaměstnavatele.

Při zpracování materiálů vedených v osobním spisu zaměstnance prostřednictvím výpočetní techniky je zaměstnavatel povinen zabezpečit ochranu osobních údajů dle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.

OBSAH OSOBNÍHO SPISU

Zákoník práce neobsahuje žádné ustanovení, kterým by jakýmkoliv způsobem vymezoval obsah osobního spisu. Na základě určitého zobecnění stávající praxe lze proto pouze doporučit jeho následující skladbu:

Osobní údaje

- Žádost uchazeče o zaměstnání
- Zápočtový list od předcházejícího zaměstnavatele
- Osobní dotazník
- Vyjádření lékaře ke zdravotní způsobilosti zaměstnance
- Fotokopie dokladu o dosaženém vzdělání
- Doklady o dalším vzdělání
- Životopis
- Změny v osobních údajích

Pracovněprávní smlouvy

- pracovní smlouva a její dodatky, změny
- dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování
- dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů
- dohoda o pracovní činnosti
- dohoda o provedení práce

Hodnocení práce a chování

- hodnocení zaměstnance
- upozornění na nedostatky v práci a porušení právních předpisů souvisejících s výkonem práce
- převedení a přeložení
- změna pracovního zařazení
- stížnosti a jiná písemná podání zaměstnance zaměstnavateli a způsob jejich vyřízení

Evidence příjmů a požitky

- mzdový nebo platový výměr
- evidence o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti
- evidence záloh
- evidence daní z příjmů ze závislé činnosti
- evidence příspěvků na zdravotní a sociální pojištění
- evidence jiných pojištění
- evidenční list pro důchodové zabezpečení
- půjčky a výpomoci
- podnikový byt

Pracovní doba

- evidence pracovní doby
- evidence práce přesčas
- evidence pracovní pohotovosti
- evidence noční práce
- evidence nepřítomnosti v práci
- evidence pracovní neschopnosti
- evidence o dovolené na zotavenou

UCHOVÁVÁNÍ KOPIÍ PRACOVNÍCH SMLUV NA PRACOVÍŠTÍCH

(Vyjádření Úřadu pro ochranu osobních údajů ze dne 30. května 2012)

Úřad pro ochranu osobních údajů považuje na základě veřejně dostupných informací (zejména Metodický pokyn generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce č. 01/2012) a některých dotazů za potřebné se vyjádřit k otázce zabezpečení osobních údajů v souvislosti s plněním povinnosti zaměstnavatele podle § 136 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovního vztahu a dále kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince (§ 102 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb.). Za pracoviště se podle § 133 zákona č. 435/2004 Sb. považují místa určená a obvyklá pro výkon činnosti kontrolované osoby. Za činnost kontrolované osoby se považuje zajištění výroby nebo poskytování služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů.

Z uvedených právních předpisů tedy vyplývá povinnost zaměstnavatele uchovávat na pracovištích kopie dokladů obsahujících osobní údaje zaměstnanců, přičemž pracovišti mohou být i místa, na kterých bude složitější tyto osobní údaje řádně zabezpečit.

Podle § 13 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, je každý správce osobních údajů (tedy i zaměstnavatel ve vztahu k osobním údajům svých zaměstnanců) povinen přijmout taková opatření, aby nemohlo dojít k neoprávněnému nebo nahodilému přístupu k osobním údajům, k jejich změně, zničení či ztrátě, neoprávněným přenosům, k jejich jinému neoprávněnému zpracování, jakož i k jinému zneužití osobních údajů. Tato povinnost platí i po ukončení zpracování osobních údajů.

Dle názoru Úřadu pro ochranu osobních údajů jsou tedy zákonem č. 435/2004 Sb. a zákonem č. 101/2000 Sb. zaměstnavatelům stanoveny dvě povinnosti, které musí být splněny současně. Zaměstnavatel je povinen

- na pracovišti uchovávat kopie výslovně stanovených dokladů
- přijmout taková opatření (vytvořit takové podmínky), které zabezpečí osobní údaje uvedené v těchto dokladech před neoprávněným či nahodilým přístupem třetích osob.

Zaměstnavatel je tedy povinen vytvořit podmínky pro řádné zabezpečení osobních údajů v pracovněprávních a ostatních dokladech bez ohledu na náklady s tímto spojené. V případě, kdyby došlo k odcizení nosičů osobních údajů (tedy kopií smluv, které zaměstnavatel uchovává na základě povinnosti podle § 136 zákona č. 435/2004 Sb.), nezbavuje jej tato právní povinnost odpovědnosti za porušení povinnosti podle § 13 zákona č. 101/2000 Sb. a tedy za případný správní delikt podle tohoto zákona. Úřad pro ochranu osobních údajů by poté posuzoval konkrétní přijatá opatření pouze jako možný důvod pro liberaci zaměstnavatele ze správního deliktu podle § 46 odst. 1 zákona č. 101/2000 Sb.

Vzhledem k tomu, že zákon nepředepisuje formu kopie dokladů podle § 136 zákona č. 435/2004 Sb., lze z hlediska zajištění bezpečnosti osobních údajů doporučit, zejména na „dočasných“ pracovištích jako je staveniště apod., uchování dokladů s osobními údaji v elektronické podobě (na CD, flash disku, v počítači nebo notebooku apod.), to za podmínky, že elektronická data budou řádně zabezpečena heslem a šifrováním, aby v případě odcizení jejich nosiče nemohlo dojít k přístupu neoprávněné osoby k osobním údajům. Tímto způsobem lze současně zajistit, že k osobním údajům v pracovněprávních dokladech budou mít přístup pouze ti zaměstnanci zaměstnavatele, kteří jsou k tomu s ohledem na svoje pracovní zařazení oprávněni (tj. zejména příslušní vedoucí pracovníci). Uvedené také umožní splnit povinnost poskytnout inspektorovi kopie požadovaných dokladů podle § 136 zákona č. 435/2004 Sb. i v době nepřítomnosti osoby oprávněné k přístupu k osobním údajům na pracovišti, která může dodatečně předaný soubor rozšifrovat.

Jelikož § 136 zákona č. 435/2004 Sb. požaduje uchování kopií dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a kopií dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince (bez bližšího určení), není v rozporu se zákonem č. 101/2000 Sb., pokud jsou tyto kopie na pracovišti uloženy v plném znění, tj. včetně všech informací v nich uvedených a není z hlediska zákona č. 101/2000 Sb. nutné v nich některé osobní údaje začernovat (výše mzdy apod.). Musí být ovšem vždy zajištěno, jak bylo výše uvedeno, že osobní údaje v těchto dokladech uvedené, budou zabezpečeny nejen před třetími osobami (tj. před krádeží), ale i před ostatními zaměstnanci, kteří nejsou oprávněni se s nimi seznamovat.

POCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE A OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCE (§ 316)

DŮVODY A PŘÍČINY PRÁVNÍ ÚPRAVY

K pozitivům zákoníku práce platného od roku 2007 jistě patří i okolnost, že se jedná o první legislativní počin, který si činí ambice právně reglementovat vyváženost mezi ochranou výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele před jejich neoprávněným užíváním pro osobní potřebu zaměstnance na straně jedné a na straně druhé k ochraně soukromí uživatele těchto prostředků, tedy zaměstnance. Jde zde jak o ochranu práv zaměstnavatele, tak zaměstnance. Potřebu právního vymezení ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrany osobních práv zaměstnance **vyvolává masivní rozvoj nových informačních technologií**, který patří a zcela jistě i v budoucnu bude patřit k základním aspektům ekonomického rozvoje každého zaměstnavatele a který nepochybně též intenzivně přispívá k výraznému promílání soukromého a pracovního života. **Důvody potřeby předmětné právní reglementace sledujeme rovněž v nových formách výkonu práce, jakými jsou např. práce doma, sdílení pracovního stolu, práce na zavolání apod.. Patří k nim ale též nárůst přesčasové práce či práce v sobotu a neděli, které ve svém důsledku omezují osobní kontakt v rámci různých sociálních skupin, jichž jsou zaměstnanci i zaměstnavatelé členy.** Tyto skutečnosti samozřejmě vyvolávají potřebu dostupnosti a využívání informačních technologií na pracovištích. Reálnou skutečností ovšem je, že zaměstnanci nevyužívají tyto informační technologie pouze k bezprostřednímu výkonu pracovních činností. S přihlédnutím ke zmiňovanému komunikačnímu omezení zaměstnanců, jehož častou příčinou je jejich intenzivní pracovní vytížení, nelze pomíjet, že zaměstnanci v přímé úměře k tomuto stavu využívají předmětné technologie i k nepracovní komunikaci.

Podle dostupných statistik vzrostla míra zneužívání pracovního času v českých firmách v meziročním srovnání o 6 minut, tj. na 58 minut. Jedná se o 12 % růst promrhané pracovní doby, což je zejména důsledkem používání chytrých mobilních telefonů, které jsou oblíbeným médiem mimopracovních aktivit na internetu. V současné době se uskutečňuje více jak 55 % mimopracovních přístupů k internetu v pracovní době. Tento stav je do jisté míry ovlivněn tím, že chytré mobily a tablety nepodléhají ve firmách takové míře kontroly monitorovacích programů jako je tomu u stolních počítačů a notebooků. Přitom nejde jen o promrhání času, ale i ohrožení chráněných dat, které se na předmětných firemních komunikačních zařízeních nacházejí.

Převedením do průměrné hrubé mzdy stojí zaměstnavatele vyřizování soukromých záležitostí jednoho zaměstnance z firemního počítače nebo mobilu 149,63 Kč a měsíčně 3 130 Kč (ročně 37 560 Kč).

Na uvedený trend se zákoník práce snaží reagovat ochranou soukromí zaměstnanců na pracovištích před nepřipustnou kontrolou jejich komunikace ze strany zaměstnavatelů.

§ 316 ZP - první legislativní počín, který si činí ambice právně reglementovat
vyváženost mezi

*ochranou výrobních
a pracovních prostředků
zaměstnavatele před jejich
neoprávněným užíváním pro
osobní potřebu zaměstnance*



*ochranou soukromí
uživatelů těchto prostředků,
tedy zaměstnance*

Potřeba právní reglementace vyvolána:

- **masivním rozvojem nových informačních technologií**, který patří a zcela jistě i v budoucnu bude patřit k základním aspektům ekonomického rozvoje každého zaměstnavatele,
- **v nových formách výkonu práce**, jakými jsou např. práce doma, sdílení pracovního stolu, práce na zavolání apod.,
- **nárůst přesčasové práce či práce v sobotu a neděli**, které ve svém důsledku omezují osobní kontakt v rámci různých sociálních skupin, jichž jsou zaměstnanci i zaměstnavatelé členy.

PRAMENY

východiskem právní úpravy vymezené v § 316 zákoníku práce byly

Mezinárodní prameny:

- Rozhodnutí Evropského soudního dvora (např. Niemek proti NSR) a zapracované předpisy Evropských společenství (viz. ZP).

Vnitrostátní prameny:

- **Listina základních práv a svobod** (Usnesení ČNR č. 2/1993 Sb.), zde je právně relevantní např.
 - článek 7, podle něhož je zaručená nedotknutelnost osoby a jejího soukromí,
 - článek 13 garantuje ústavní ochranu listovního tajemství, jakož i tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem. Obdobně je zaručena ochrana osobnostních zpráv předávaných telefonem, faxem, e-mailem či jinými nosiči.
- **Trestním zákoníkem** (zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákon). Konkrétně se jedná např. o ustanovení § 182, který chrání ukládání trestu za porušování tajemství dopravovaných zpráv.
- **Občanským zákoníkem** (zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů). Zde je třeba zmínit § 11, podle něhož má fyzická osoba právo na ochranu své osobnosti. Vedle života a zdraví se za ochranu osobnosti považuje ve smyslu tohoto zákona i ochrana občanské cti a důstojnosti, soukromí, jména a projevu osobní povahy.
- **Zákon o ochraně osobních údajů** (zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů). Podle něj pak podléhá ochraně e-mailová adresa zaměstnance, která je zde považována za jeho osobní údaj a bez souhlasu zaměstnance s ní nejde nakládat (evidovat, zveřejňovat).
- **Zákoník práce**, který ve svých základních zásadách pracovněprávních vztahů stanoví (§ 14 odst. 1), že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávních vztahů a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Značný význam má pak ustanovení § 19, který stanoví, že neplatný je pracovněprávní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svého práva.

UŽÍVÁNÍ VÝROBNÍCH A PRACOVNÍCH PROSTŘEDKŮ ZAMĚSTNAVATELE

Současná právní úprava obsažená v ustanovení § 316 ZP **obecně zaměstnancům zakazuje pro svou osobní potřebu užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně obecného zákazu výjimku**. Spočívá v tom, že zákaz neplatí pokud k osobnímu užívání dá **zaměstnavatel svůj souhlas**. Samotnou formu nebo obsah souhlasného projevu zaměstnavatele však zákon nestanoví. Z takového právního stavu můžeme dovodit tři způsoby jeho udělení.

1. Souhlas mohl být udělen jak před užitím prostředků tak i následně po jejich užití.

2. Souhlas může směřovat vůči:

- určitému zaměstnanci,*
- profesním skupinám zaměstnanců,*
- všem zaměstnancům zaměstnavatele.*

V obou uváděných případech tak může být učiněno prostřednictvím individuálního souhlasu, pracovních smluv, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo vnitřních předpisů.

3. Souhlas může být odvozen i z nečinnosti zaměstnavatele, pokud o užívání svých výrobních a pracovních prostředků pro osobní potřebu zaměstnanci věděl, ale neučinil niče, aby užívání zabránil.

Z hlediska časového může být souhlas udělen obecně, tj. **bez časového omezení nebo naopak s omezením na určitou dobu**. Nelze vyloučit ani takový postup zaměstnavatele, kdy rozhodnutí o důvodech či četnosti užívání svých výrobních a pracovních prostředků k osobnímu užívání zaměstnanců svěří některému nebo všem vedoucím zaměstnancům (§ 11 odst. 4 ZP), případně rozhodne ve věci sám na základě předchozího pozitivního stanoviska příslušného vedoucího zaměstnance.

Ochrana osobních práv zaměstnance v zákoně je založena poslední větou § 316 odst. 1 zákoníku práce, která stanoví, že „Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn **přiměřeným** způsobem kontrolovat“. Nelze totiž pominout, že zaměstnanec je povinen pracovní dobu plně využívat a v jejím rámci plnit pracovní úkoly podle pokynu nadřízených, jakož i řádně hospodařit se svěřenými prostředky sloužícími k výkonu práce. Pokud pak v pracovní době užívá nebo spíše nepřiměřeně zneužívá pracovní prostředky zaměstnavatele k vyřizování svých soukromých záležitostí, nepochybně porušuje povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu. Jednak tím, že nedodrží stanovenou dobu práce a jednak tím, že náklady za vyřizování soukromých záležitostí zaměstnance nese zaměstnavatel. Dochází tak ke zmenšení jeho majetku a tedy ke vzniku škody, za níž nese zaměstnanec odpovědnost. Zákoník práce je tak na jedné straně limitován výše citovanou intenzivní právní ochranou osobnostních práv fyzických osob, včetně těch, které vykonávají závislou práci a na druhé straně zde zmiňovanými povinnostmi zaměstnance. Kompromisní východisko našel pracovní kodex v tom, že zaměstnavatele chrání jak obecným zákazem užívat bez souhlasu zaměstnavatele jeho výrobní a pracovní prostředky, tak jeho právem kontroly tohoto zákazu. Osobnostní práva zaměstnanců pak chrání požadavkem přiměřenosti této kontroly. Ač obecné použití termínu „přiměřeným způsobem“ vždy vyvolává v právu asociaci neurčitosti a mnohosti výkladu, mám za to, že v tomto případě tomu tak není. Zákoník práce totiž „přiměřenost“ s citelnou mírou určitosti rozvádí v dalších odstavcích § 316.

PROSTŘEDKY A FORMY KONTROLY

Zaměstnavatel při realizaci svého zákonného práva kontroly činností svých zaměstnanců na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele musí volit takové prostředky a formy kontroly, které nejsou v rozporu s citovanou právní úpravou ochrany soukromí zaměstnanců na pracovištích a které ve svých důsledcích zaměstnance neobtěžují. Zákon **požadavek přiměřenosti kontroly vyjadřuje tak, že zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele.** Dále konkretizuje, že by se tak stalo, pokud by podroboval své zaměstnance:

- *otevřenému nebo skrytému sledování,*
- *odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů,*
- *kontrole elektronické pošty,*
- *kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.*

Z textu zákona pak vyplývá, že pokud by proto byl závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, je podrobování zaměstnance výše uvedenými čtyřmi způsoby kontroly přípustné. Řada zaměstnavatelů může poukazovat na celou řadu závažných důvodů na jejich pracovištích a dovolávat se tak práva intenzivní kontroly. Nelze ovšem opomenout, že zákonodárce vedle samotné závažnosti důvodu požaduje, aby se navíc jednalo o důvod vyplývající ze zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele. **Závažný důvod tak musí být v příčinné souvislosti se specifíčitostí činnosti zaměstnavatele.** Na druhé straně sice může být činnost zaměstnavatele zvláštní povahy, to ale opět samo o sobě nestačí. Musí zde existovat ještě kvalifikovaný, tedy závažný důvod k podrobování zaměstnanců uvedeným kontrolním mechanismům. Požadované znaky a jejich příčinnou souvislost jistě nenaplnuje běžný výrobní provoz nebo práce v kanceláři. Zaměstnanci, kteří vykonávají svou pracovní činnost na pracovištích, která naplňují právo zaměstnavatele na plnou kontrolu ovšem musí být **vždy předem informováni o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění.** Příkladem je instalace kamerového systému na pracovištích jakými jsou bankovní nebo poštovní přepážky.

RELEVANTNÍ PRÁVNÍ VÝCHODISKA

§ 316 ZP obecně zaměstnancům zakazuje pro svou osobní potřebu užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení. Současně však stanoví z tohoto obecného zákazu výjimku. Spočívá v tom, že zákaz neplatí, pokud k osobnímu užívání dá zaměstnavatel svůj souhlas. Samotnou formu nebo obsah souhlasného projevu zaměstnavatele však zákon nestanoví.

Ochrana osobních práv zaměstnance v zákoně je založena poslední větou § 316 odst. 1 ZP, která stanoví, že „**Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat**“.

Kompromisní východisko našel pracovní kodex v tom, že **zaměstnavatele chrání** jak obecným zákazem užívat bez souhlasu zaměstnavatele jeho výrobní a pracovní prostředky, tak jeho právem kontroly tohoto zákazu. **Osobnostní práva zaměstnanců pak chrání** požadavkem přiměřenosti této kontroly.

Zákon **požadavek přiměřenosti kontroly vyjadřuje tak, že zaměstnavatel nesmí**

■ **bez závažného důvodu, spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele.**

Dále **konkretizuje**, že by se tak stalo, pokud by podroboval své zaměstnance:

- *otevřenému nebo skrytému sledování,*
- *odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů,*
- *kontrole elektronické pošty,*
- *kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.*

KAMEROVÝ SYSTÉM NA PRACOVIŠTÍCH

Mezi citlivou oblastí ochrany osobnosti zaměstnance patří zavádění kamerových systémů na pracovištích. Možnost jeho zavedení je nutno posuzovat podle Listiny základních práv a svobod, zákoníku práce, občanského zákoníku a v určitých případech i podle zákona

na ochranu osobních údajů. Od vstupu ČR do Evropské unie jsou pro tyto účely vysvětlující i některá rozhodnutí Evropského soudního dvora²⁰.

Instalace kamerových systémů ke sledování kohokoliv a čehokoliv se v současné době těší značné oblibě. Zákonnost takového postupu často ustupuje vždy lehce odůvodnitelné potřebnosti s poukazem, že se cosi kdesi stalo nebo mohlo stát a předejít tomu je možno jen sledováním všech a všude.

Je pravdou, že zákoník práce dává zaměstnavateli oprávnění k zavedení kamerového systému v ustanovení § 316 odstavec 3. Musí k tomu být ale vždy závažný důvod, spočívající ve zvláštní povaze činnosti, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů, tedy i kamerového systému. Zaměstnavatel musí informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Pravdou ovšem je, že tendence zavádění kamerových systému na pracovištích má růstové tendence. Bohužel často i na těch z nich, kde pro tuto formu kontroly neexistuje žádný oprávněný důvod a neopomenutelný zájem zaměstnavatele vyplývající ze zvláštní povahy jeho činnosti. Dochází tak bez právního důvodu k citelnému zásahu do práv a oprávněných zájmů zaměstnanců, do jejich občanské cti, důstojnosti ale i soukromí, což výše uvedené zákony nepřipouští. Pouhá potřeba „velkého bratra“ sledovat zaměstnance v dílnách, v kancelářích, na chodbách či dokonce sociálních zařízeních je zcela nepřijatelná. Bylo-li by pak zaměstnavatelem argumentováno, že je tak činěno např. z důvodů potřeby kontroly docházky do práce, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo dodržování přesně stanoveného technologického postupu, ani pak by kamerový systém nebyl odůvodnitelný. I zde by totiž muselo být prokázáno, že na pracovišti nelze požadovaného stavu dosáhnout jinak. Bylo by tomu tak pokud by na pracovišti nepracoval žádný vedoucí zaměstnanec s právem kontroly dodržování pracovní doby, technologií či bezpečnosti práce nebo by na pracovišti nebylo možno provádět evidenci pracovní doby. Jde tedy pouze o podpůrné opatření.

Na druhé straně bude kamerový systém aplikován oprávněně na pracovištích jakými jsou např. různé výchovné ústavy, kde dochází k napadení zaměstnanců ze strany chovanců nebo osob svěřených do péče, zmiňované sledování zaměstnanců pracujících na přepážkách peněžních institucí nebo pracovišť, kde včasné vizuální zjištění vad a vlivů může zamezit velkým škodám (hutní provozy, těžba nerostů). Opět ovšem pouze, **pokud by nedošlo k zásahu do ochrany soukromí zaměstnance a pokud by účelu, kterého se tím sleduje, nebylo možno dosáhnout jinak.**

O zásah do ochrany soukromí zaměstnance by se jednalo při instalaci kamer za účelem sledování zaměstnanců v kancelářích, na chodbách, sociálních zařízeních apod., kde by pro jejich zavedení neexistoval žádný důvod a oprávněný zájem zaměstnavatele, který by bylo nutno tímto způsobem chránit.

Pokud by se zaměstnanec domníval, že zavedením kamerového systému na pracovišti došlo k porušení jeho práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení, anebo by považoval toto jednání zaměstnavatele za zásah do ochrany osobnosti, má právo se domáhat na zaměstnavatele, aby **bylo upuštěno od tohoto jednání**. V závažných případech má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, o které však může rozhodnout soud.

²⁰ např. kauza *Klass proti SRN* a *Niemek proti SRN*

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů (2006)

Úřad pro ochranu osobních údajů (dále jen „Úřad“) vydal v lednu 2006 písemné stanovisko, které obsahuje i hlavní zásady provozování kamerového systému z hlediska zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“).

*Fyzické i právnické osoby se často dotazují, zda mají povinnost nahlásit Úřadu, že ve své firmě, obchodě apod. instalují kamery, které sledují vyhrazený prostor. V souladu s vydaným stanoviskem Úřadu je provozování kamerového systému považováno za zpracování osobních údajů, pokud je vedle kamerového sledování prováděn také **záznam pořizovaných obrazových příp. i zvukových záběrů** (nebo jsou v záznamovém zařízení uchovávány informace) a současně jsou tyto záznamy (popř. jiné vybrané informace) pořizovány za účelem jejich možného využití k **identifikaci fyzických osob**. S ohledem na tuto skutečnost je na takové zpracování nutné pohlížeti z hlediska § 16 zákona, podle kterého ten, kdo hodlá jako správce zpracovávat osobní údaje nebo změnit registrované zpracování, s výjimkou zpracování uvedených v § 18, je povinen tuto skutečnost písemně oznámit Úřadu před zpracováním osobních údajů.*

*Z definice ustanovení § 16 zákona je zřejmé, že nikoli každé zpracování osobních údajů (v našem případě prováděné kamerovým systémem) musí zákonitě podléhat i oznamovací povinnosti. Existují i případy, kdy je instalace kamerového systému nutným prostředkem sloužícím ke zpracování osobních údajů, kterých je třeba k uplatnění práv a povinností vyplývajících ze zvláštního zákona [např. **zákon č. 283/1991 Sb.**, o Policii ČR (§ 42f); **zákon č. 553/1991 Sb.**, o obecní policii (§ 24b); zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti (§ 30, § 33); **zákon č. 202/1990 Sb.**, České národní rady o loteriích a jiných podobných hrách, ve znění zákona č. 70/1994., a o změně a doplnění dalších zákonů (§ 37, § 50); **zákon č. 353/1999 Sb.**, o prevenci závažných havárií (§ 9a); **zákon č. 18/1997 Sb.**, o mírovém využívání jaderné energie (atomový zákon) a ionizujícího záření a o změně a doplnění některých zákonů (§ 4)].*

*Z výše uvedeného tedy vyplývá, že na zpracování vykonávané v rámci agendy stanovené zvláštními právními předpisy se bude vztahovat výjimka z oznamovací povinnosti podle § 18 odst. 1 písm. b) zákona, podle které se oznamovací povinnost podle § 16 nevztahuje na zpracování osobních údajů, které správci ukládá zvláštní zákon, nebo je takových osobních údajů třeba k uplatnění práv a povinností vyplývajících ze zvláštního zákona. Nicméně i v rámci zákonem předpokládaného zpracování je správce povinen dodržovat ostatní ustanovení zákona. **Oznámení o zpracování (provozování kamerového systému) by měl správce učinit až po důkladném uvážení a s ohledem na ustanovení § 18 odst. 1 písm. b) zákona.***

*Zároveň je nutné upozornit na skutečnost, že oznamovací povinnost se podle § 16 zákona vztahuje pouze na **správce**. Ten je v § 4 písm. j) zákona č. 101/2000 Sb. definován jako subjekt, který určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádí zpracování a odpovídá za ně. Na zpracovatele [§ 4 písm. k) zákona č. 101/2000 Sb.], který na základě smluvního vztahu uzavřeného se správcem pouze technicky zajišťuje instalaci, provoz, údržbu a opravy kamerového systému, se oznamovací povinnost nevztahuje.*

Jednou ze základních povinností správce je v souladu s § 5 odst. 1 písm. a) zákona stanovit účel, k němuž mají být osobní údaje zpracovávány. Kamerový systém je technický prostředek (způsob), kterým jsou osobní údaje zpracovávány, nikoli účel, jak se v mnoha případech správci mylně domnívají. Je tedy nutné, aby každý, kdo se rozhodne provozovat kamerový systém, jednoznačně stanovil účel (např. ochrana majetku), pro který hodlá osobní údaje

z pořizovaných záznamů zpracovávat. V zásadě je kamerový systém možné použít pouze v případě, kdy sledovaného účelu nelze účinně dosáhnout jinou cestou.

Pokud správce usoudí, že provozování kamerového systému, kterým dochází ke zpracování osobních údajů, podléhá oznamovací povinnosti, je nutné oznámení provést postupem podle § 16 zákona.

ODPOSLECHY A ZÁZNAMY TELEFONICKÝCH HOVORŮ

Tajemství obsahu telefonních zpráv podléhá ochraně podle trestního zákona a je zaručeno Listinou základních práv a svobod. Znamená to, že nikdo, tedy ani **zaměstnavatel, nemůže odposlouchávat telefonní hovory zaměstnance**, i když by se jednalo o soukromé rozhovory nebo zařizování osobních záležitostí za pomoci telefonu na pracovišti a v pracovní době.

Problematika využívání telefonů na pracovištích k soukromým účelům zaměstnanců má dvě roviny. První z nich je záležitost hrazení nákladů takových hovorů. Jistě nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zvýšené náklady za soukromé hovory zaměstnanců šly k jeho tíži. Naopak úhradou soukromých hovorů zaměstnanců zaměstnavatelem dochází ke zcela zřetelnému zmenšení jeho majetku a tedy ke vzniku škody na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci mají při výkonu práce řadu povinností vyplývajících přímo ze zákoníku práce (např. § 38, § 301), které nemusí být speciálně upraveny i v pracovní smlouvě. Patří k nim i povinnost zaměstnanců řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem, střežit a ochraňovat tento majetek, mimo jiné i před zneužitím, jakož i nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Patří sem i povinnost plnit pokyny nadřízených vydaných v souladu s právními předpisy. Je pak zcela neoddiskutovatelné, že pokud zaměstnavatel např. ve vnitřním předpise zakáže používat telefony na pracovištích k vyřizování soukromých záležitostí, jsou zaměstnanci povinni takový zákaz plně respektovat. V opačném případě by mohl být v důsledku porušení zákazu ze strany zaměstnavatele uplatňován nárok na náhradu škody. Pokud by se jednalo o prokázané, opakované a intenzivní porušování zákazu, připadalo by v úvahu i skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pro soustavné porušování povinností (§ 52 písm. g)). V mnoha případech je uváděný problém řešen na pracovištích zřizováním telefonního automatu, dohodou o náhradě nákladů za soukromé hovory nebo přidělováním služebních mobilních telefonů. Není totiž vždy zcela jednoduché prokázat, že použití telefonu k volání na soukromé telefonní číslo nemůže mít souvislost s výkonem práce.

Druhá rovina užívání telefonů na pracovištích k soukromým účelům směřuje k ústavní ochraně (LSPS) obsahu telefonních zpráv. Zaměstnavatelům nemůže být odepíráno právo kontroly nad četností a adresností telefonních hovorů zaměstnanců. Tím je však toto jejich právo zcela naplněno. Je-li totiž ústavně garantováno, že bez zákonných důvodů nemůže nikdo odposlouchávat telefonní rozhovory jiných osob, platí to samozřejmě bezvýjimečně i v pracovněprávních vztazích. **Zaměstnavatel tedy za žádných okolností nemůže odposlouchávat telefonní hovory svých zaměstnanců, a to ani tehdy, když se prokazatelně jednalo o vyřizování soukromých záležitostí zaměstnancem na pracovišti a v pracovní době.** Z hlediska případného vymáhání škody může zaměstnavatel maximálně prostřednictvím příslušných technických zařízení nebo ve spolupráci s telefonním operátorem zjišťovat telefonní čísla, na které bylo voláno ve sledovaném období. Chtěl-li by následně též po hříšnicích vymáhat škodu, musel by být schopen současně **věrohodně prokázat**, že se skutečně jednalo o soukromé hovory nesouvisející s výkonem práce.

Prokázat, že zaměstnanec telefonoval na určité telefonní číslo s úmyslem vyřídit si svou soukromou záležitost ovšem není jednoduchá. Je pak otázkou dokazování, zda pouze ze

samotného faktu, že se nejednalo „o služební“ telefonní číslo, je možné vyvodit závěr, že zaměstnanec si telefonicky vyřizoval své osobní záležitosti a že zaměstnavateli proto vznikla škoda v podobě zvýšených nákladů na telefonický provoz. Mohou totiž nastat situace, z nichž ani při prokázání „soukromého“ telefonního čísla nelze s jistotou tvrdit, že se jednalo o soukromý telefonický rozhovor. *Např. mzdová účetní si ověřovala některé údaje vyplývající z její pracovní náplně na finančním úřadu, u daňového poradce nebo u poradenské firmy.*

Jeví se proto jako účelné záležitosti spojené s vyřizováním soukromých telefonátů řešit vhodnými firemními organizačními a technickými opatřeními, např. přidělením služebního mobilního telefonu, dohodou o formě úhrady nákladů, zřízením telefonních automatů.

KONTROLA ELEKTRONICKÉ POŠTY

Rozsáhlé zavádění výpočetní techniky na pracovištích samozřejmě velmi intenzivně napomáhá vyšší efektivitě práce. Nicméně umožňuje nejen rychlou komunikaci potřebnou k výkonu pracovních činností, ale i komunikaci směřující k zajišťování soukromých záležitostí zaměstnanců. Při řešení uvedeného nešvaru může zaměstnavatel postupovat naprosto totožně jako v případě soukromých telefonních hovorů. To platí pro kontrolu, kdy zaměstnavatel může kontrolovat četnost a adresnost došlé a odeslané elektronické pošty ve schránce počítače svěřeného zaměstnanci a při zjištění jejího zneužívání postupovat cestou vymáhání škody a výpovědi z pracovního poměru. To pokud se mu podaří zneužívání věrohodně a objektivně prokázat. Obdobně pak ani zde nemůže zaměstnavatel došlou a odeslanou elektronickou poštu číst. Takové jednání zaměstnavatele by mohlo mít za následek jeho trestněprávní odpovědnost. **Výjimkou jsou případy, které jsou uvedeny ve zvláštním právním předpise** (např. vyšetřování trestného činu).

Přípustnost kontroly elektronické pošty

Zákoník práce nicméně umožňuje zaměstnavateli provádět kontrolu elektronické pošty zaměstnanců. Toto právo ovšem není obecné, nýbrž je podmíněno specifickými důvody uvedenými v § 316 odstavec 3. Zde se kontrola připouští, pokud existuje **závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů**. Zejména se jedná o zaměstnavatele, u nichž je nutno chránit know-how nebo údaje občanů (zaměstnanců).

Jsou-li splněny zákonné podmínky musí zaměstnavatel informovat zaměstnance:

- **o rozsahu kontroly,**
- **o způsobech provádění kontroly, tj.**
 - *uvést, jaké údaje budou kontrolovány a shromažďovány,*
 - *kde a po jakou dobu budou údaje uschovány,*
 - *kdo ke shromážděným údajům má přístup,*
- **kdo bude provádět kontrolu,**
- **jaká jsou bezpečnostní opatření k neoprávněným zásahům apod.**

Neučiní-li zaměstnavatel jak je uvedeno bude se jednat o nepřipustný zásah do ochrany osobnosti zaměstnance.

Požadovaným **závažným důvodem** bude například

- *ochrana a zdraví zaměstnavatele, zaměstnance, spoluzaměstnanců a jiných osob, které se v kontrolovaném prostoru zdržují,*
- *ochrana majetku zaměstnavatele, spoluzaměstnanců a jiných osob,*
- *kontrola pracovní výkonnosti zaměstnance.*

Převratný verdikt: firmy smí kontrolovat soukromé e-maily zaměstnanců

Evropský soud pro lidská práva („ESLP“) ve Štrasburku vydal dne 12. ledna 2016 průlomový verdikt. Rozhodnul ve věci monitorování soukromé komunikace zaměstnance ze strany jeho zaměstnavatele tak, že uznal právo zaměstnavatelů monitorovat internetovou komunikaci zaměstnanců, pokud je vedena v pracovní době na firemním zařízení.

Soud řešil případ propuštěného rumunského inženýra, kterému zaměstnavatel uložil, aby v rámci pracovních povinností komunikoval prostřednictvím chatovací služby Yahoo Messenger na pracovním počítači. Zaměstnanec ovšem tuto službu využíval i k zasílání soukromých zpráv, aniž si vyžádal souhlas zaměstnavatele. Navíc zaměstnanec věděl, že používání firemních prostředků pro soukromé účely je ve firmě zakázáno, a že mohou být zprávy kontrolovány.

Když zaměstnavatel kontroloval, jak dotyčný zaměstnanec plní své úkoly, zjistil jeho soukromou korespondenci a následně s ním ukončil pracovní poměr. Propuštěný inženýr se u rumunských soudů domáhal zrušení ukončení pracovního poměru. Jeho zaměstnavatel podle něj porušil právo na soukromou korespondenci. Jak rumunské soudy, tak Evropský soud pro lidská práva ovšem jeho argumenty neuznaly. Podle štrasburského soudu firma neporušila práva zaměstnance, protože měla právo zjišťovat, jak její pracovník plní své povinnosti.

Rozsudky Evropského soudu pro lidská práva nejsou precedenty, nejsou závazné pro nikoho jiného než pro strany sporu, tedy v tomto případě pro uvedeného inženýra a Rumunsko. V jiných případech ale k němu mohou soudy v Evropě přihlížet. Může to být vodítko k rozhodování podobného případu.

Evropský soud pro lidská práva tak nepřímou vzkázal ostatním zaměstnavatelům v Evropě, že kontrolovat obsah soukromé komunikace zaměstnanců po předchozím oznámení je opodstatněné. Jen tak lze totiž zjistit, jestli se namísto práce nezabývají soukromými aktivitami.

Listovní zásilky určené zaměstnancům

Listina základních práv a svobod garantuje velmi výrazně ochranu listovního tajemství. V případě listovních obšílek zasílaných fyzickým osobám na pracoviště je však možnost kontroly jejich obsahu ze strany zaměstnavatele závislá na „konstrukci“ adresy odesílatelem.

Mohou nastat dva případy

- a) Na prvním místě adresy je uvedeno jméno a příjmení zaměstnance a teprve pak následují identifikační údaje zaměstnavatele nebo konkrétního pracoviště. V takovém případě by otevření dopisu mělo za následek porušení listovního tajemství ze strany zaměstnavatele. Takovou obšílku může zaměstnavatel pouze předat zaměstnanci, který je jejím adresátem.

- b) Na prvním místě adresy je uveden název zaměstnavatele a pod ním jméno zaměstnance, kterému je dopis určen. Zde nic nebrání zaměstnavateli dopis otevřít a zjistit jeho obsah. Je tomu tak proto, že obálka byla určena zaměstnavateli a je také na něm, komu písemnost předá k dalšímu řízení. Uvedením jména konkrétního zaměstnance v adrese není zaměstnavatel vázán, a to ani tehdy, pokud by odesílatel za názvem zaměstnavatele použil formulace „k rukám.....“.

DORUČOVÁNÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH (§ 334 - § 337)

Zákoník práce k platnosti právního úkonu (např. výpověď z pracovního poměru, dohoda o odpovědnosti – dřívější dohoda o hmotné odpovědnosti, dohoda o skončení pracovního poměru apod.), s nímž je spojen vznik, změna nebo zánik práv a povinností zaměstnance, vyžaduje jeho doručení. Přitom některé písemnosti musí být doručeny do vlastních rukou, nesmí je tedy převzít např. manželka. Jde o písemnosti, které významně zasahují do sociální sféry zaměstnance a týkají se vzniku a zániku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se např. o výpověď z pracovního poměru, dohodu o skončení zaměstnání, rozhodnutí o změně pracovní smlouvy apod.. **Nový Současný zákoník práce rozšířil okruh těchto písemností i o další. Jedná se např. o důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový nebo platový výměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení dohod o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.** Ostatní písemnosti nemusí zaměstnavatel doručovat do vlastních rukou. Patří mezi ně písemnosti týkající se vzniku, změna zániku povinností zaměstnance vyplývajících z pracovní smlouvy.

Sumarizace pracovněprávních písemností doručovaných do vlastních rukou zaměstnance (§ 334)

- *týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,*
- *odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance,*
- *důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr,*
- *záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného.*

Podle ZP před novelou č. 285/2020 Sb., musel zaměstnavatel při doručování do vlastních rukou zaměstnance nejprve prokázat, že písemnost nebylo možné doručit zaměstnanci osobně do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli mohl být zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a teprve po vyčerpání všech vyjmenovaných možností doručování bylo možné doručovat prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Uvedenou novelou zákoníku práce byl stanoven odlišný přístup. Písemnost je nově zaměstnavatelem zaměstnanci doručována **primárně do vlastních rukou na pracovišti** a v případě, že to nebude možné, lze využít další možnosti ze zákonem stanovených možností, aniž by byl odesílatel vázán jejich pořadím.

Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci **do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci**



- *kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,*
- *prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,*
- *prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo*
- *prostřednictvím datové schránky.*

Doručování na pracovišti

Písemnosti se zaměstnanci doručují do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen, anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Stává se často, že zaměstnanec písemnost, např. výpověď z pracovního poměru, odmítne na pracovišti převzít. Potom zaměstnavateli stačí, když odmítnutí prokáže (např. svědecky) a písemnost se považuje za doručenu. Postup zaměstnance je k jeho tíži, neboť v důsledku toho nebude mít informace o důvodech výpovědi a její případnou neplatnost bude z tohoto důvodu v případném soudním řízení uplatňovat obtížněji.

Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Zákoník práce sice dává přednost osobnímu doručení, ale někdy to není možné. Potom může být doručováno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (nejčastěji poštou) **na poslední adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil**. S tím jsou ovšem spojena určitá rizika, která musí zaměstnavatel brát v úvahu, jinak by důsledky špatného doručení nesl sám. Jde-li o písemnost zasílanou poštou a která se citelně dotýká zaměstnance, je pochopitelné, že se doručení často vyhýbá nebo převzetí odmítne. Právo ovšem není na jeho straně. Jestliže **zaměstnanec svým jednáním nebo opomenutím doručení písemnosti zmařil**, považuje se zásilka za **doručenou dnem, kdy se vrátila zaměstnavateli poštou jako nedoručitelná**.

*Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené **poštovní smlouvy** vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.*

Zaměstnanec odmítl převzít výpověď

Zákon o poštovních službách č. 26/2000 Sb. přinesl do právní úpravy doručování zaměstnavatele písemností v pracovněprávních vztazích významné změny. Nový zákoník práce novou úpravu zohledňuje v § 336. **Zaměstnavatel písemnost zasílá na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil** případně může být doručována tomu, koho zaměstnanec plnou mocí určil k přijetí písemnosti. Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena, zastižen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručovatel uloží písemnost v místě příslušné provozovně pošty nebo u obecního úřadu. Zaměstnance o tom písemně uvedomí a vyzve ho, aby si

písemnost do 10 15 pracovních dnů vyzvedl. Současně ho poučí o následcích odmítnutí převzetí písemnosti. Písemnost se uloží u jednoho z uvedených míst **po dobu 10 15 pracovních dnů a počátek této doby musí být na písemnosti vyznačen.** Jestliže si zaměstnanec písemnost v této lhůtě nevyzvedne, považuje se **za doručenu posledním dnem této lhůty.** Nedoručená písemnost se pak zaměstnavateli vrátí. Odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít nebo neposkytne-li součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. V případě, že si zaměstnanec písemnost na poště vůbec nevyzvedl, považuje se zásilka za doručenu desátý pracovní den doby, kdy byla na poště uložena. Není to tedy den, kdy písemnost byla zaměstnavateli vrácena jako nedoručitelná.

Zmaření doručení

Za jednání zaměstnance, které se považuje za zmaření nebo vyhýbání se doručení, se např. považuje: zaměstnanec nebylo možné na poslední zaměstnavateli známé adrese zastihnout, změnil-li zaměstnanec adresu, zásilku si v odběrní lhůtě nevyzvedl. Za doručenu se považuje i zásilka, jestliže zaměstnanec odmítl stvrdit její přijetí na doručence nebo trval na tom, aby zásilka byla na poště otevřena ještě dříve, než ji převezme apod.. Naproti tomu není možné jako zmaření doručení písemnosti posuzovat, jestliže v době doručování byl zaměstnanec na dovolené, jejíž nástup mu zaměstnavatel určil. Podmínkou je, že jeho adresa, kterou zaměstnavateli nahlásil, souhlasí se skutečností a zaměstnavatel písemnost zasílá do místa **jeho bydliště které zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil** a nikoliv do místa pobytu o dovolené.

Doručování elektronicky

Zákoník práce také nově uvádí elektronický způsob (§ 335) doručování zaměstnavatelem zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (tzv. elektronickou poštou). K tomuto způsobu **musí ovšem zaměstnavatel mít písemný souhlas zaměstnance,** který zaměstnavateli k tomu účelu poskytl elektronickou adresu pro doručování. Rozhodne-li se zaměstnavatel doručovat písemnost elektronicky, musí písemnost podepsat předepsaným způsobem, jak to vyžaduje zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu. Zaměstnavatel může písemnost **považovat za doručenu pouze tehdy, jestliže zaměstnanec potvrdí převzetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem.** Pokud by se písemnost vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže by zaměstnanec do tří dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou, nebylo by doručení písemnosti elektronickým způsobem zaměstnavatelem provedeno.

Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím datové schránky (§ 335a)

Prostřednictvím datové schránky může zaměstnavatel písemnost doručit jen tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem **doručování vyslovil písemný souhlas.** Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky **ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.“.**

Doručování zaměstnancem zaměstnavateli

Dřívější Předchozí zákoník práce neupravoval postup zaměstnance při doručování písemností zaměstnavateli. Jedná se např. o tyto písemnosti: žádost o dohodu o skončení pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru nebo jeho okamžité zrušení. Nový zákoník práce má novou úpravu v § 337. Zaměstnanec doručuje písemnost zaměstnavateli zejména osobním

předáním v místě sídla zaměstnavatele. Jde o předání písemnosti vedoucímu, do podatelny firmy apod.. Zaměstnanec může požadovat od zaměstnavatele písemné potvrzení o převzetí písemnosti. Zaměstnavateli nemusí být zásilka obsahující písemnost držitelem poštovní licence (poštou) odevzdána, ale stačí, když bude uložena např. v jeho provozovně. Zaměstnavatel musí však být o uložení vyrozuměn a musí mít možnost si ji vyzvednout a s obsahem projevu vůle (písemnosti zaměstnance) se tak seznámit. Rovněž zaměstnanec může doručovat **písemnosti elektronicky** obdobně jako zaměstnavatel. S tím musí ovšem vyslovit souhlas zaměstnavatel a sdělit mu elektronickou adresu. Písemnost zasílaná zaměstnancem elektronicky je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem. Zaměstnanec nemůže považovat písemnost zaslou elektronicky za doručenu, jestliže se písemnost zaslou na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do tří dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem.

Novela ZP č. 285/2020 Sb., stanovuje nově fikce doručení písemnosti zaměstnavateli dnem, kdy k takové skutečnosti došlo. Záměrem novelizované právní úpravy je vyrovnat se v aplikační praxi s často vyskytujícími případy, kdy zaměstnavatel není v místě zapsaném ve veřejném rejstříku fyzicky přítomen a zaměstnanec tak není fakticky schopen písemnost doručit.

Viz § 337 odst. 3

Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.

Citovaná novela stanovila i podmínky pro doručování písemnosti datovou schránkou zaměstnance zaměstnavateli. V tomto případě však nebude vyžadován písemný souhlas zaměstnavatele s touto formou doručování písemnosti, a zároveň takováto písemnost se bude považovat za doručenu dnem dodání do datové schránky zaměstnavatele.

Významná rozhodnutí Nejvyššího soudu k problematice doručování písemností v pracovněprávních vztazích

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. Cdo 563/2005:

O písemnostech zaměstnance určených jeho zaměstnavateli platí, že je lze zaměstnavateli doručit jakýmkoliv způsobem, kterým se dostanou do sféry jeho dispozice, např. prostřednictvím držitele poštovní licence, pomocí fyzické osoby, která bude ochotna doručení provést, nebo osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, případně každému vedoucímu zaměstnanci, který je nadřízen zaměstnanci, o jehož písemnost jde.

Rozsudek Nejvyššího soudu R 1/1975:

I když právní účinky výpovědi zaměstnavatele zaměstnanci nastanou až doručením této výpovědi zaměstnanci, rozhodným okamžikem, kdy zaměstnavatel projeví svou vůli skončit takto pracovní poměr, může být kromě doručení výpovědi zaměstnavatelem samotným rovněž odeslání výpovědi poštou. Rovněž to může být i udělení příkazu příslušnému zaměstnanci, aby písemnost doručil adresátu na pracovišti, v bytě nebo kdekoliv bude zastížen, pokud zaměstnavatel ještě před doručením od zamýšleného úkonu neustoupí.

Sborník Rozhodnutí Nejvyššího soudu č. III, str. 37:

Právní účinky výpovědi nastanou dnem, kdy písemnost obsahující výpověď byla doručena druhému účastníku. Výpověď má za následek nejen zánik určitého práva, ale zánik všech práv spojených s existencí pracovního poměru.

Rozsudek Nejvyššího soudu R 43/1984:

Za zmaření doručení písemnosti ani za odmítnutí jejího převzetí nelze považovat skutečnost, že se zaměstnanec na výzvu nedostavil na příslušný útvar zaměstnavatele, kde mu měla být písemnost doručena.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR č. 6 Cz 35/81:

Písemnosti týkající se vzniku a zániku pracovního poměru musí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou. Doručují se na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen. Teprve, když toto doručení není možné, připouští zákoník práce doručení písemností poštou. Při doručování poštou však stanoví zpřísněné podmínky. Proto se vyžaduje, aby poštou doručované písemnosti zasílal zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, jako doporučenou zásilku s doručenkou a s poznámkou „do vlastních rukou“. Jenom tehdy, bude-li doručení provedeno uvedeným kvalifikovaným způsobem, lze zajistit sledovaný účel, jímž je doručení přímo zaměstnanci. V projednávané věci soud zjistil, že výpověď zaměstnavatele byla doručena zaměstnancově manželce, která ji svému manželu ještě téhož dne večer předala. Kdyby takové doručení mělo být platné, musel by zákoník práce obsahovat ustanovení, podle něhož nebyl-li adresát zastížen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručí se jiné dospělé osobě bydlící v témže bytě nebo v témže domě. Zmíněný způsob doručení však zákoník práce nepřipouští. Proto není rozhodující, zda a kdy manželka zaměstnance písemnosti manželovi předala. V důsledku toho nemohly nastat účinky zákonem předpokládané.

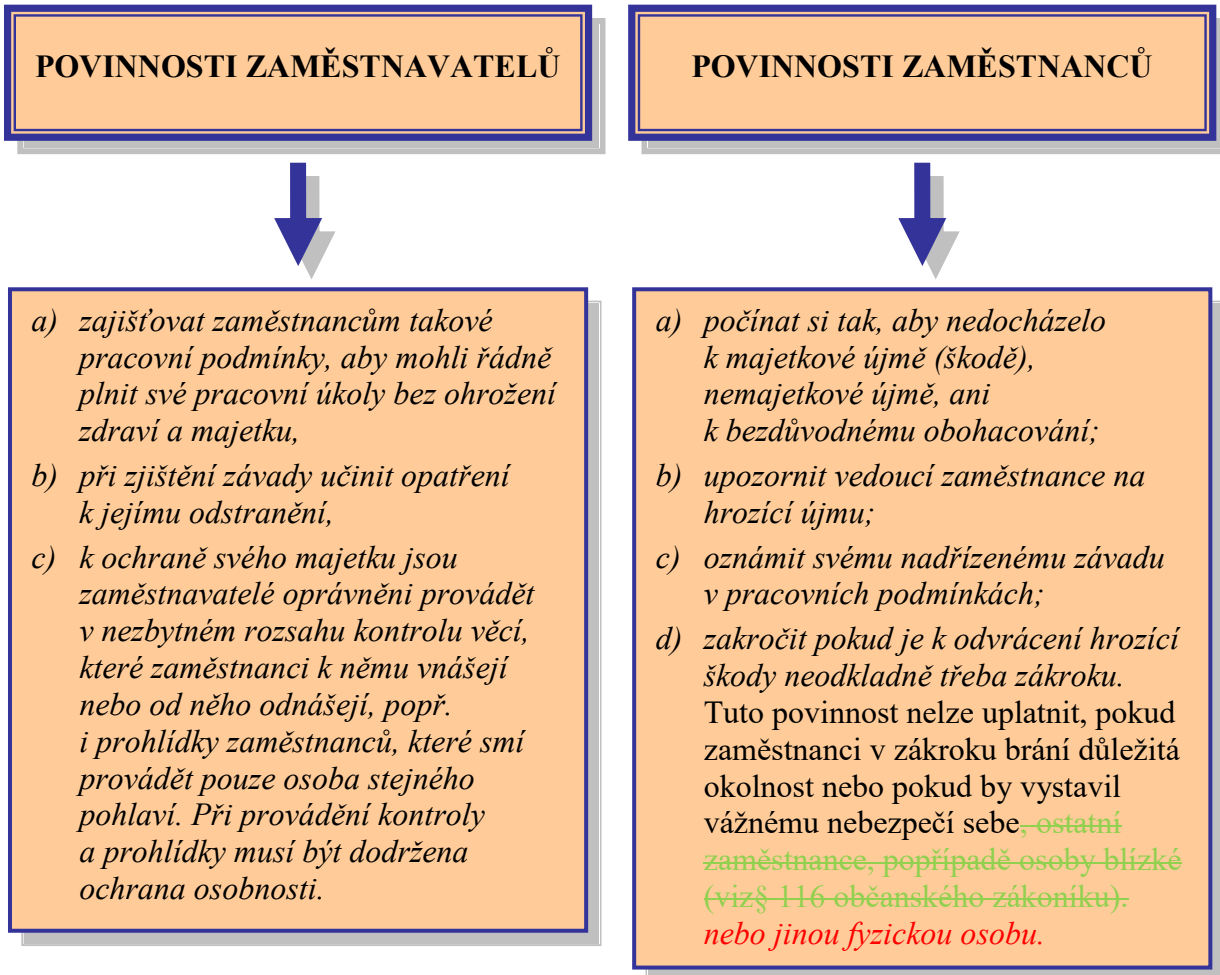
Sborník Rozhodnutí Nejvyššího soudu č. S IV str. 987:

V průběhu řízení před soudem bylo zjištěno, že zaměstnankyni byla poštou doručována písemnost do jejích vlastních rukou. Převzetí však odmítla s písemnou poznámkou na obálce „nepřevzala jsem“ a podpisem. Den, kdy byla tato poznámka učiněna, je dnem doručení písemnosti. Soud přijal závěr, že když zaměstnankyně přijetí písemnosti odmítne, nastanou účinky doručení přesto, že o tomto následku nebyla zaměstnankyně při doručování poučena.

NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY (§ 248 - § 275)

PREVENCE (§ 248, § 249)

Mezi funkcemi odpovědnosti za škodu má významné místo funkce *preventivní*. Proto ZP ukládá jak zaměstnancům tak zaměstnavatelům řadu úkolů zaměřených na prevenci vzniku jakékoliv újmy. K obecným patří:



POJEM A FUNKCE ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU (majetkovou újmu)

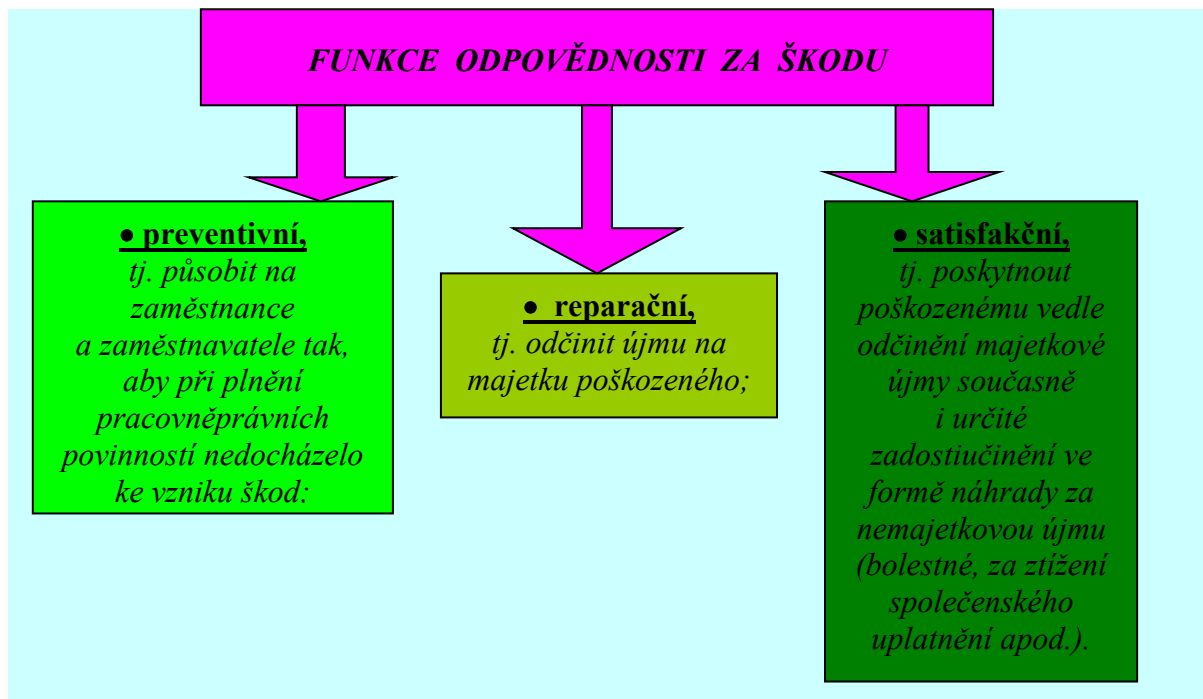
Pracovněprávní odpovědností za škodu rozumíme „*povinnost zaměstnance nebo zaměstnavatele nahradit újmu na majetku (škodě), která vznikla druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu*“. Podmínky a rozsah úhrady vymezuje zákoník práce.

Podle novelizovaného ustanovení § 272 zákoníku práce se při určení **výše škody** na věci

- a) *vychází z obvyklé ceny v době poškození nebo ztráty a*
- c) *zohlední se, co poškozený musí k obnovení nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit.*

Jde o zvláštní druh pracovněprávních vztahů, které bývají označovány jako vztahy odpovědnostní nebo sankční. *Podmínkou vzniku* pracovněprávní odpovědnosti za škodu je existence **základního pracovněprávního vztahu** (nejčastěji pracovního poměru, ale i vztahu

z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) mezi poškozeným a tím, kdo za škodu nese odpovědnost. V případě vzniku odpovědnosti vzniká vedle základního i nový právní vztah jako **vztah odvozený**.



VZNIK ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU

Pracovněprávní odpovědnost za škodu zpravidla vzniká:

- **při plnění pracovních úkolů nebo**
- **v přímé souvislosti s ním.**

Plněním pracovních úkolů rozumíme:

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu,
- jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele,
- činnost, která je předmětem pracovní cesty,
- činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace nebo rady Zaměstnanců, zástupce pro BOZP či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců,
- činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní není zapotřebí zvláštní oprávnění nebo není vykonávána proti výslovné vůli zaměstnavatele,
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem

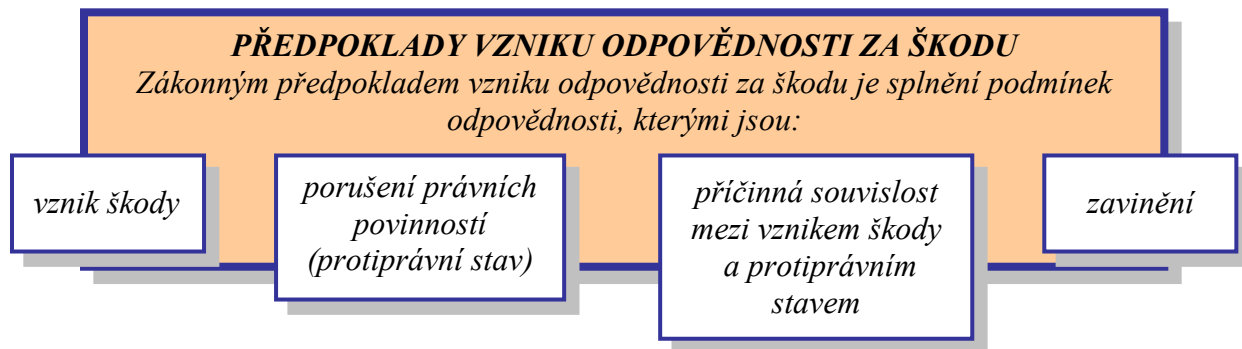
V přímé souvislosti s plněním pracovněprávních úkolů jsou úkony:

- potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení,
- obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele,
- vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb v objektu zaměstnavatele na příkaz zaměstnavatele nebo v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci i cesta k nim a zpět,
- školení zaměstnanců organizována zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné kvalifikace.

Mezi úkony v přímé souvislosti nepatří např.

- cesta do zaměstnání a zpět,
 - podle § 274a se cestou do zaměstnání a zpět rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět.
- cestu z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.
- stravování,
- vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konáno v objektu zaměstnavatele.

Způsobí-li zaměstnanec zaměstnavateli škodu nikoliv při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním vznikne mu odpovědnost za škodu. Ta však nebude posuzována podle ZP, ale podle občanského zákoníku.



Vznik škody

Škodou obecně rozumíme *majetkovou újmu vyčíslitelnou v penězích*, kterou musí poškozený vždy **prokázat** (škoda věcná). Výjimečně může jít i o újmu nemajetkové povahy. Tak je tomu v případě škody na zdraví (bolest, ztížení společenského uplatnění).

Skutečná škoda představuje *to, oč se majetek poškozeného skutečně zmenšil* (ztráta věci nebo její částečné znehodnocení, zaplacení pokuty, vynaložení zbytečných nákladů apod.).

Jiná škoda je *to, oč se majetek poškozeného nezvětšil, ačkoliv se s ohledem na obvyklý chod událostí zvětšit měl a mohl* (ušlý zisk či majetkový prospěch).

Porušení právní povinnosti

Zpravidla se ke vzniku odpovědnosti za škodu vyžaduje, aby škoda vznikla jako *důsledek porušení právní povinnosti, která vyplývá z pracovněprávního vztahu jeho účastníka* (při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním). U odpovědnosti zaměstnavatele může *výjimečně* vzniknout *odpovědnost za protiprávní stav* (pracovní úraz, nemoc z povolání), čili odpovědnost za výsledek.

Příčinná souvislost

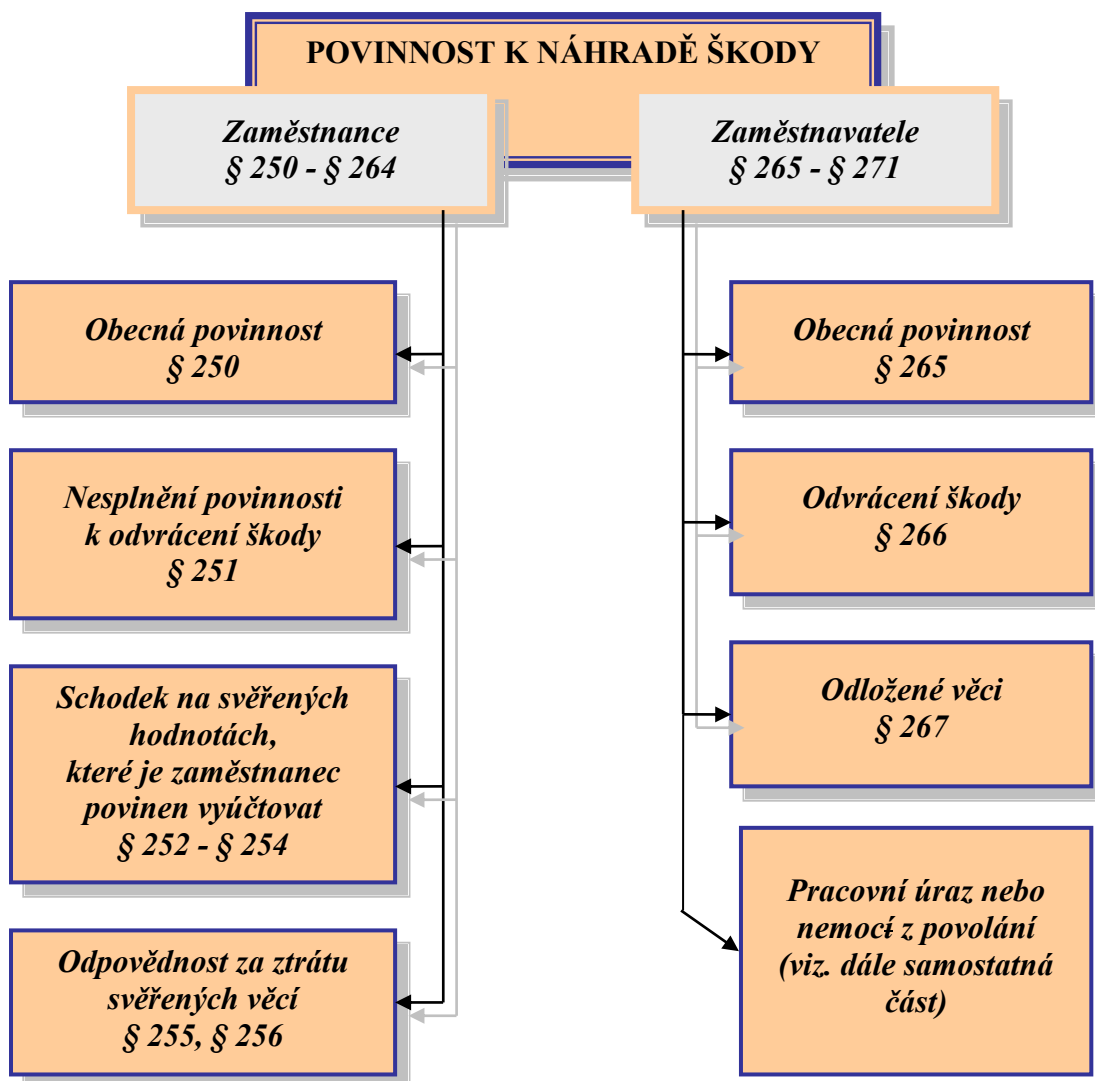
Příčinnou souvislost (kauzální nexus) *mezi* porušením povinnosti nebo protiprávním stavem na straně jedné a vznikem škody na straně druhé musí *prokázat poškozený*. Neprokáže-li, že škoda vznikla v důsledku konkrétního protiprávního jednání (protiprávního stavu), odpovědnost za způsobenou škodu nemůže vzniknout.

Zavinění

Pro vznik **odpovědnosti zaměstnavatele** stačí splnění prvních tří výše uvedených objektivních podmínek. Pro vznik **odpovědnosti zaměstnance** však zákon vyžaduje splnění i jedné subjektivní podmínky, a to zavinění, kterým rozumíme *vnitřní psychický vztah zaměstnance jako porušitele povinnosti k jeho jednání a následku takového jednání*. Zavinění může mít formu *úmyslu* (přímý nebo nepřímý) nebo *nedbalosti* (vědomá nebo nevědomá). Tyto formy zavinění jsou předmětem úpravy trestního práva a ZP ji převzal tak jako jiná právní odvětví.

U některých druhů odpovědnosti zaměstnance (např. obecné odpovědnosti) se *předpokládá nevina* zaměstnance a *zaměstnavatel ji musí dokázat*, u jiných druhů odpovědnosti se naopak *vina* zaměstnance ze zákona *předpokládá vyvratitelnou právní domněnkou* (odpovědnost za schodek).

SYSTEMATIKA JEDNOTLIVÝCH DRUHŮ POVINNOSTI K NÁHRADĚ ŠKODY



POVINNOST K NÁHRADĚ ŠKODY ZAMĚSTNANCEM

Povinnost k náhradě škody zaměstnancem je vždy odpovědností subjektivní, tj. za zaviněné porušení povinností. K jejímu vzniku se vyžaduje i tzv. deliktní způsobilost zaměstnance, tj. *způsobilost zaměstnance nést odpovědnost za následky vlastního protiprávního jednání nebo též o způsobilost k protiprávnímu jednání.*

Deliktní způsobilost vzniká *spolu se vznikem pracovněprávní způsobilosti* k právním úkonům, pouze odpovědnost za *schodek* může vzniknout až po dovršení *18 let věku*. Zaměstnanec, který je *stížen duševní poruchou* je nositelem deliktní způsobilosti pouze tehdy, je-li *schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky*. V opačném případě zaměstnanec odpovědnost nenese. *To neplatí*, když se zaměstnanec do stavu, kdy není schopen ovládnout své jednání či posoudit jeho následky dostal vlastní vinou (opilst, požití návykových látek apod.).

Zaměstnanec výjimečně neodpovídá za škodu, kterou způsobil pouze v případech vymezených zákonem, a to:

- nemá-li výše uvedenou deliktní způsobilost,
- za škodu způsobenou při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav úmyslně sám nevyvolal a počínal-li si způsobem přiměřeným okolnostem,
- za škodu vyplývající z hospodářského rizika (při zkušební výrobě).

Snížit náhradu škody zaměstnanci může k jeho návrhu pouze soud, a to:

- přiměřeně pod uvedené hranice,
- ze zvláště zřetele hodných důvodů.

Posouzení existence, jak přiměřenosti, tak zřetele hodnosti, je ponecháno na úvaze soudu.

Obecná povinnost

Obecně má zaměstnanec povinnost nahradit škodu zaměstnavateli, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Význam této povinnosti spočívá v tom, že se použije vždy, nelze-li použít některé ze tří dalších speciálních úprav povinnosti k náhradě škody zaměstnancem.

Obecná povinnost zaměstnance k náhradě za škody je v ZP koncipována tak, že *zaměstnavatel musí zaměstnancovo zavinění prokázat* (je vázán důkazním břemenem), a to včetně vzniku škody jako důsledku porušení povinností zaměstnance. Do doby prokázání viny svědčí ve prospěch zaměstnance *právní domněnka neviny* (presumpce neviny).

Rozsah náhrady, kterou je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli za způsobenou škodu, vymezuje ZP jako *skutečnou škodu v penězích*, pokud škodu neodčiní *uvedením do původního stavu*.

Výše náhrady závisí na míře zavinění, které se zaměstnavateli podaří v jednání zaměstnance, kterým byla porušena povinnost s následným vznikem škody, prokázat. Výše náhrady se pak určuje takto:



Patří mezi tzv. *preventivní povinnosti* zaměstnanců. Spočívá v tom, že *hrozí-li zaměstnavateli škoda*, je zaměstnanec povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance a je-li k jejímu odvracení *neodkladně nutný zásah*, je zaměstnanec povinen zakročit. Povinnost zaměstnance tedy vzniká, pokud *vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance nebo nezasáhl*, ačkoliv by se tím zabránilo bezprostřednímu vzniku škody. Nastane-li taková situace, může zaměstnavatel požadovat, aby se zaměstnanec podílel na náhradě škody, která byla i z jeho nečinnosti zaměstnavateli způsobena.

ZP vylučuje odpovědnost zaměstnance v případě, že

- *by škodu způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo*
- *by odvracel nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.*

Škodu však v žádném případě zaměstnanec *nehradí v její celé výši*. Navíc při jejím určení je nezbytné přihlížet zejména k okolnostem, které zaměstnanci bránily splnění povinnosti, jakož i k významu škody pro zaměstnavatele. Hrazen je fakticky jen **příspěvek** k náhradě škody, jehož výše *nemůže přesáhnout* částku rovnající se **trojnásobku průměrného měsíčního výdělku** zaměstnance.

Schodek

Tuto *speciální* odpovědnost ZP vymezuje jako „*Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat*“. Podmínkou jejího vzniku je uzavření platné „**dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování**“ (dále **dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty**) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracuje-li na vymezeném pracovišti více zaměstnanců, může zde být mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci uzavřená též „**dohoda o společné odpovědnosti**“. Obě zmiňované dohody mají akcesorické postavení k základnímu pracovněprávnímu ujednání, což znamená, že nemohou být uzavřeny dříve než mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniknul prvotně pracovněprávní vztah (smlouvou, dohodou).

Byla-li způsobilost zaměstnance k právním úkonům **omezena**, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti.

Hodnotami rozumíme:

„hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, tedy hodnoty určené k oběhu nebo obratu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny“.

Mezi předmětné hodnoty tedy nepatří ty, které nejsou předmětem obratu nebo oběhu (inventář kanceláře, služební automobil svěřený řidiči).

Schodkem (mankem) na svěřených hodnotách rozumíme:

„rozdíl mezi skutečným stavem hodnot zjištěných inventarizací a stavem, který by měl existovat podle účetní evidence“.

Podmínkou existence schodku je, že svěřené hodnoty při inventarizaci chybějí. Za schodek nelze považovat např. situaci, kdy věci fakticky existují a jsou pouze poškozeny.

Zavinění zaměstnance se při vzniku škody u této odpovědnosti předpokládá *vyvratitelnou právní domněnkou*. Zaměstnanec se proto odpovědnosti **zproští pouze tím, že dokáže, že schodek nezavinil** (volný přístup zaměstnavatele, nevytvoření podmínek, prokázaná krádež zákazníkem apod.).

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty

Je dvoustranný nebo vícestranný (při více společně odpovědných zaměstnancích) právní úkon, který vyžaduje pro svou platnost splnění těchto podmínek:

- *písemnou formu,*
- *zaměstnanec(i) musí v den podpisu dohody dosáhnout 18 let,*
- *pracovněprávní způsobilost.*

Z textu dohody musí vyplývat:

- *pracovní zařazení (funkce) zaměstnance(ů),*
- *za jaké hodnoty zaměstnanec(ci) přebírá(rají) odpovědnost,*
- *na kterém pracovišti zaměstnanec(ci) přebírá(rají) odpovědnost.*

Zaměstnanec je oprávněn písemně odstoupit od dohody v těchto případech:

- *vykonává-li jinou práci,*
- *je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště,*
- *je-li překládán,*
- *neodstraní-li zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení písemného upozornění zaměstnance závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami.*

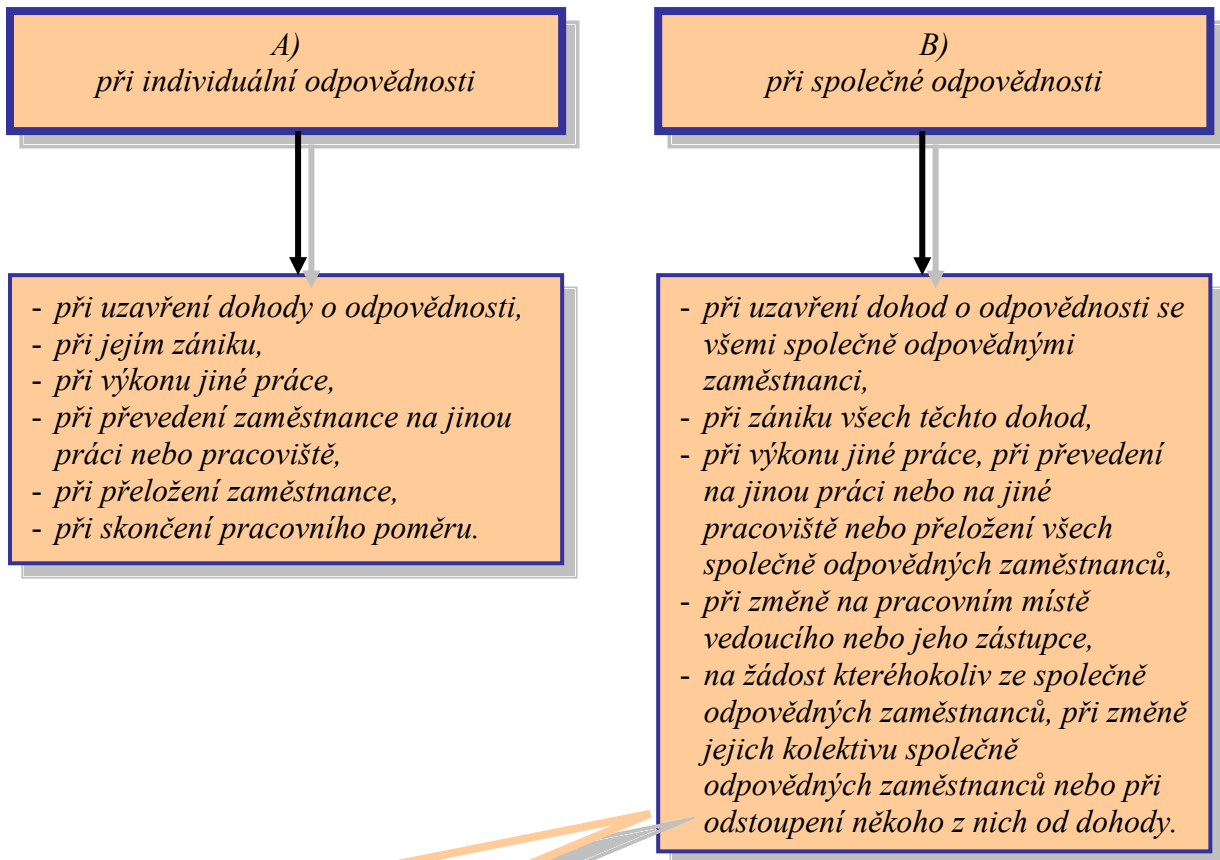
Při společné odpovědnosti lze dále písemně odstoupit i v těchto případech:

- *je-li na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec,*
- *je-li na pracovišti ustanoven nový vedoucí zaměstnanec nebo jeho zástupce.*

Dohodou o odpovědnosti za svěřené hodnoty je zaměstnanec vázán *po celou dobu trvání pracovního poměru*, pokud od ní v průběhu existence pracovněprávního vztahu z výše uvedených důvodů neodstoupil. Učinil-li tak zaměstnanec, dohoda zaniká dnem, kdy bylo písemné vyhotovení odstoupení od smlouvy doručeno zaměstnavateli, nebyl-li v odstoupení uveden jako den zániku dohody jiný den. Dohoda o odpovědnosti zaniká samozřejmě rovněž dohodou účastníků o jejím skončení a též dnem skončení pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, některým ze zákonem stanovených důvodů (viz skončení pracovního poměru).

Inventura

Ke zjištění skutečného stavu hodnot je zaměstnavatel povinen provést **inventuru**, a to:



UPOZORNĚNÍ (§ 254 odst. 3)

- ! Pokud o provedení kontroly ve výše uvedených případech společné odpovědnosti zaměstnanec požádá, je povinností zaměstnavatele inventurizaci provést. Nepožádá-li zaměstnanec o provedení inventurizace, vystavuje se nebezpečí, že i po dobu své úplné nebo dočasné „neúčasti“ v kolektivu společně odpovědných se bude podílet na náhradě, která zde byla zjištěna inventurizací:
 - v době před jeho nástupem na pracoviště,
 - v době jeho nepřítomnosti na pracovišti,
 - v době po skončení jeho pracovní činnosti na pracovišti.

Rozsah a způsob náhrady škody po uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty

při individuální odpovědnosti

Zaměstnanec nahradí škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách v **plné výši**.

při společné odpovědnosti

Jednotlivým zaměstnancům se určí podíl náhrady **podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků za tzv. rozhodné období**.

Byl-li zaměstnanec zařazen na pracoviště v rozhodném období započítává se u něj hrubý výdělek **ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen do dne zjištění schodku**.

S výjimkou vedoucího a jeho zástupce **nesmějí podíly jednotlivých zaměstnanců přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělků před vznikem schodku**.

Výdělek vedoucího a jeho zástupce se započítávají **ve dvojnásobné výši**. Jestliže celý schodek není uhrazen ani zákonnými podíly zaměstnanců a dvojnásobkem výdělků vedoucího a jeho zástupce, jsou tito (vedoucí a jeho zástupce) **povinni uhradit jeho zbytek**.

Zjistí-li se, že část schodku zavinil **jeden ze společně odpovědných zaměstnanců**, hradí schodek v rozsahu **míry svého zavinění**. Ostatní společně odpovědní zaměstnanci pak způsobem výše uvedeným.

Rozhodné období

- od počátku měsíce, v němž byla provedena předchozí inventura, do konce měsíce předcházejícího zjištění schodku.

Ztráta svěřených věcí

Jednou ze základních povinností zaměstnavatele je vytvářet zaměstnanci podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů, a to zejména formou poskytnutí prostředků k tomu určených. Na druhé straně stojí povinnost zaměstnance používat tyto svěřené hodnoty k vykonávání svěřených prací, řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a sřížít a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Zákoník práce proto stanoví, že zaměstnanec je povinen nahradit škodu způsobenou ztrátou nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.

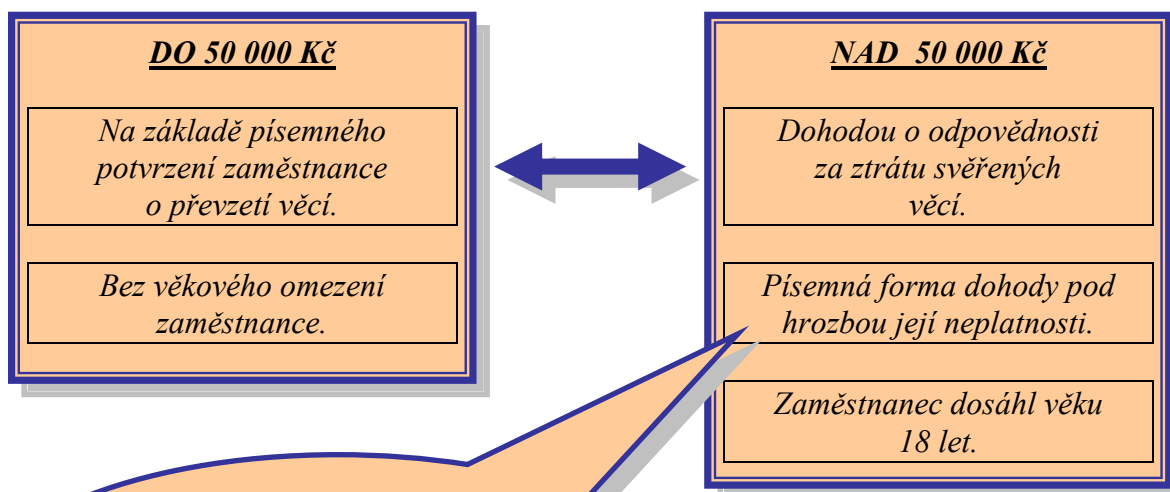
Zákon upravuje samostatný režim ztráty či poškození pro:

- hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, u kterých se uzavírá dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty (schodek),
- předměty svěřené zaměstnanci k plnění pracovních úkolů.

V případě věcí svěřených zaměstnanci k plnění pracovních úkolů hovoříme o uváděné povinnosti uhradit škodu způsobenou ztrátou. Je tedy zřejmé, že se tato povinnost týká věcí, které lze ztratit. Za takové věci se považují přenosná zařízení jakými jsou např. notebook, mobilní telefon či nosiče dat. Naopak za svěřené věci nelze považovat např. pracovní stůl, police nebo počítač či jiné zařízení umístěné v kanceláři, kterým reálně ztráta nehrozí.

Jedná se opět o *speciální* odpovědnost zaměstnance. Vzniká převzetím *nástrojů, ochranných pracovních prostředků či jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil k plnění pracovních úkolů.*

ZP rozlišuje dva možné postupy zaměstnavatele pro předání a převzetí svěřených věcí. Kritériem je jejich cena, k jejímuž zvyšování je zmocněna vláda.



Od dohody může zaměstnanec písemně **odstoupit**, jestliže mu nebyly vytvořeny na pracovišti podmínky k zajištění ochrany věcí.

Dohoda **zaniká** dnem skončení pracovního poměru nebo dnem doručení odstoupení od dohody, nebylo-li v ní stanoveno jinak.

- Podmínkou porušení povinnosti ochrany svěřených věcí zaměstnancem je, že tyto nemůže ve stanovené době vrátit
- Pouhé poškození svěřených věcí nemá za následek tuto speciální odpovědnost, nýbrž pouze obecnou odpovědnost za škodu

- Zaměstnanec odpovídá za ztrátu svěřených věcí **v plné výši**.
- Zavinění je u této odpovědnosti posuzováno totožně jako u odpovědnosti za schodek, to znamená, že se **předpokládá ze zákona vyvratitelnou právní domněnkou**. Zaměstnavatel tak nemusí dokazovat zaviněné ztráty, jelikož toto zavinění se u zaměstnance předpokládá.
- Zaměstnanec nahradit ztrátu svěřených věcí může zcela nebo zčásti zprostit, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti **bez jeho zavinění** (tj. náhodou, úmyslem jiné osoby). Příkladem vyvinění se je např. krádež notebooku ze zaparkovaného a řádně uzamčeného vozidla, pokud zaměstnanec prokáže, že vozidlo zabezpečil.
- Byla-li způsobilost zaměstnance k právním úkonům omezena, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.
- Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, může od ní **odstoupit**, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě. Odstoupení od dohody o odpovědnosti podle věty první musí mít **písemnou formu**.
- Závazek z dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí **zaniká** dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.
- Z výkladu předmětných ustanovení zákoníku práce lze dovodit, že hodnota svěřených věcí se sčítá. Proto je nutné, aby **zaměstnavatel sčítal** např. hodnotu notebooku (vč. SW a hodnoty dat), mobilního telefonu, externích datových nosičů (vč. hodnoty dat) atd. Pokud tento součet překročí hranici 50.000,-Kč vzniká zaměstnavateli povinnost uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

Je věcí zaměstnavatelů pojistit se písemným potvrzením či dohodou proti ztrátě svěřených věcí způsobené zaviněním zaměstnance. **Pokud by však zaměstnanec odmítl písemné potvrzení či dohodu podepsat, dopustí se dle mého názoru porušení svých pracovních povinností, na což může být písemně upozorněn s možností výpovědi.** Platí totiž, že zaměstnavatel má povinnost tuto dohodu podepsat a zaměstnanec mu v tomto nemůže svévolně a bezdůvodně bránit.

Obecné zásady odpovědnosti zaměstnance za škodu

Duševní porucha

V případě, že zaměstnanec je stížen duševní poruchou, je povinen nahradit škodu pouze v rozsahu, ve kterém je schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Přivodil-li by se ale zaměstnanec do takového stavu vlastní vinou, je povinen nahradit škodu v tomto stavu způsobenou.

Škodu je povinen nahradit i zaměstnanec, který ji způsobil **úmyslným jednáním proti dobrým mravům**.

Stanovení výše náhrady škody

Výši náhrady škody stanovuje zaměstnavatel a způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který má postavení statutárního orgánu či jeho zástupce, určí výši škody ten, kdo jej na pracovní místo ustanovil.

Zaměstnavatel je povinen:

- a) výši požadované náhrady škody se zaměstnancem projednat a

- b) písemně oznámit výši náhrady škody, **zpravidla nejpozději do 1 měsíce od zjištění škody** zaměstnanci, který ji způsobil.

V případě, že zaměstnanec nezpochybňuje svou odpovědnost za vznik škody (uznal škodu), může se zaměstnavatelem uzavřít dohoda o způsobu náhrady škody. Taková dohoda musí být uzavřena písemně, jinak by byla neplatná a její součástí musí být vyčíslení výše škody. Na základě dohody může zaměstnavatel škodu srážet zaměstnanci ze mzdy / platu pouze za podmínky, že s tím v dohodě zaměstnanec vyslovil výslovně souhlas.

Pouze přesahuje-li náhrada škody 1 000 Kč, je povinností zaměstnavatele projednat s odborovou organizací:

- výši požadované náhrady škody,
- obsah dohody o způsobu její úhrady.

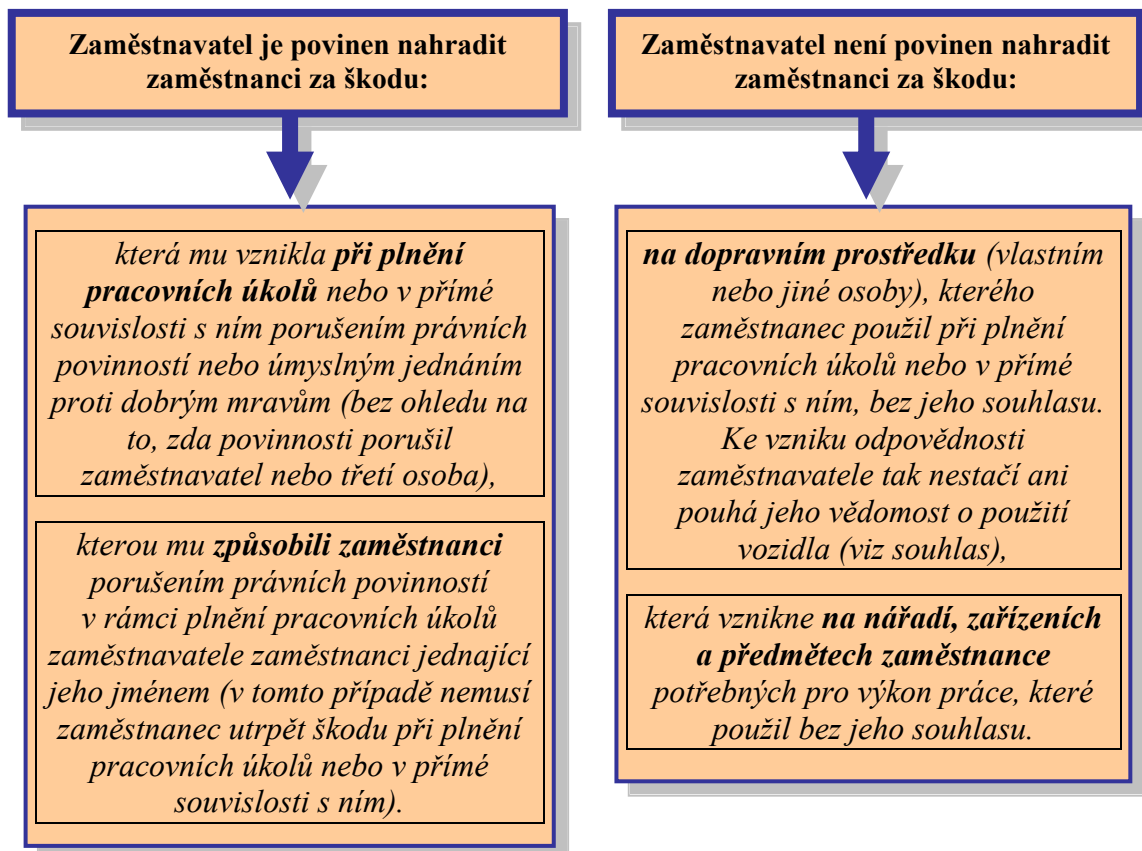
Z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit.

POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY

Oproti povinnosti zaměstnance má zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích vždy odpovědnost objektivní, tj. *bez ohledu na zavinění*.

Obecná povinnost nahradit škodu

Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu je postavena na *stejně zásadě* jako obecná povinnost zaměstnance. Touto zásadou je, že se uplatňuje v případech, *kde nelze použít žádnou z úprav speciálních*.



Zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci **skutečnou škodu** a byla-li škoda způsobena úmyslně, může zaměstnanec požadovat též náhradu **jiné škody**.

Odvrácení škody

Zde je upravena povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci věcnou škodu, pokud škodu utrpěl jeho zaměstnanec při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví. Obdobně by vznikl nárok na náhradu škody i v případě, že by zaměstnanec odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel.

Jde o druh zvláštní náhrady škody, ze které vyplývá pro zaměstnavatele povinnost hradit:

- skutečnou škodu, kterou zaměstnanec při odvrácení škody utrpěl,
- účelně vynaložené náklady, které zaměstnanci v souvislosti s odvrácením škody hrozící zaměstnavateli vznikly.

Podmínkou vzniku odpovědnosti je, že zaměstnanec:

- nebezpečí sám úmyslně nevyvolal,
- si počínal způsobem přiměřeným okolnostem.

Odložené věci

Nezbytným předpokladem této zvláštní povinnosti zaměstnavatele je, že se jedná o věci, které se **obvykle** nosí do práce a zaměstnanec tyto věci odložil:

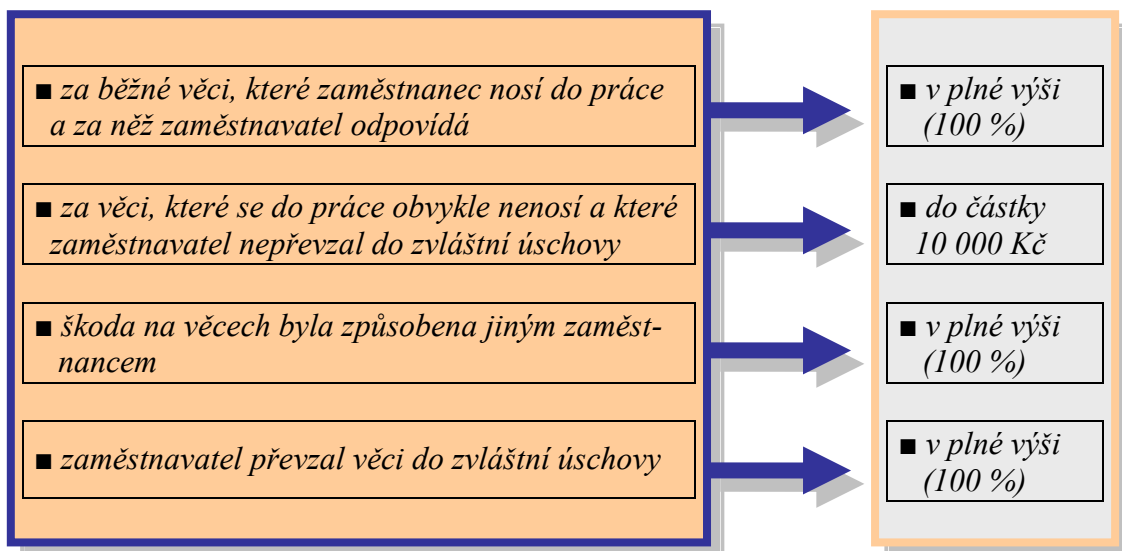
- při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle odkládají.

Příklady:

Odpovědnost za škodu nevznikne, odložil-li zaměstnanec věci u zaměstnavatele, když si přišel v době čerpání dovolené ve výplatní den pro mzdu.

Za škodu na věcech, které zaměstnanec ponechal v zaměstnání po skončení pracovní doby, by zaměstnavatel odpovídal jen v případě, kdy nutnost jejich ponechání v zaměstnání byla způsobena plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jinak jen za předpokladu, že ke škodě došlo porušením právních povinností.

Rozsah náhrady škody na věcech hrazené zaměstnavatelem:



Věci obvykle nošené a obvykle nenošené

Zákoník práce rozlišuje z hlediska rozsahu odškodnění odpovědnost za věci, které zaměstnanci:

a) *do zaměstnání obvykle nosí, jejichž hodnotu nijak nelimituje,*

Obvykle nošenými věcmi proto samozřejmě jsou svršky (oděvy, obuv), jednak které zaměstnanci odkládají před zahájením práce a jednak při práci používaný oděv nebo obuv, jež si zaměstnanec ponechává po skončení práce u zaměstnavatele - rozumějme tím oděv nebo obuv, které explicitně nejsou pracovním oděvem nebo obuví poskytovanou jako osobní ochranný pracovní prostředek zaměstnanci zaměstnavatelem; řekněme tedy kupř. teplý svetr, který si zaměstnanec mrazíren obléká pod svrchní pracovní oděv při práci i v teplém letním počasí, a proto si jej neodnáší po skončení pracovní směny z pracoviště. Obvykle nošenými věcmi jsou dále hodinky, mobilní telefony, tašky, kabelky, běžné osobní předměty, včetně např. prstenů nebo náušnic;

b) *do práce nenosí, jejichž hodnota je limitována.*

Do práce se zpravidla nenosí třeba klenoty (šperky) mimořádné ceny nebo ojedinělé umělecké hodnoty, určené k užití výjimečně při zvláštních (společenských) příležitostech (událostech). Rozhodovat bude v konkrétních případech i místo a charakter pracoviště, zařazení zaměstnance, ale též třeba roční období.

Při posuzování, zda jde o věc, kterou pracovník do zaměstnání obvykle nosí, anebo nikoliv, se bude přihlížet k tomu, zda jde o věc, která je obvyklá u většiny ostatních zaměstnanců. Rozhodující je přitom určitý druh věci, nikoliv její hodnota.

Větší peněžní částky je třeba posuzovat zásadně jako věc, kterou zaměstnanci obvykle do zaměstnání nenosí. Ovšem v den, na který připadá výplatní termín, jestliže je výplata celé nebo části mzdy prováděna v hotovosti v pokladně zaměstnavatele, je nutno hledět na větší částku peněz, až do výše celé (nebo příslušné části) čisté mzdy zaměstnance, jako na částku obvyklou; v jiné dny již jako na částku neobvyklou.

Oproti všem ostatním druhům odpovědnosti za škodu, kde platí promlčecí lhůty pro uplatnění práva, v tomto případě je právo poškozeného zaměstnance omezeno prekluzivní lhůtou, když právo na úhradu se promlčí, pokud zaměstnanec zaměstnavatele neuvědomí o škodě na odložených věcech zaměstnavatele **bez zbytečného odkladu**, nejpozději však **do 15 dnů** ode dne, kdy se o škodě dověděl.

Uvedená lhůta byla technickou novelou rozšířena i na věci, které se do práce obvykle nenosí a za kterou ale zaměstnavatel odpovídá (§ 268 odst. 3). Novelou ZP²¹ v roce 2015 pak byla dále tato lhůta modifikována tak, že se změnila ze lhůty prekluzivní na lhůtu promlčecí, když podle důvodové zprávy k novele není důvod pro přísnější úpravu než stanoví občanský zákoník.

Obecné zásady povinnosti zaměstnavatele uhradit škodu zaměstnanci

Pro všechny uvedené případy povinnosti zaměstnavatele uhradit škodu platí:

- zaměstnavatel uhradí škodu v penězích, neodčinil-li ji uvedením do předešlého stavu,
- škoda se poměrně rozdělí, pokud ji zčásti zavinil také zaměstnanec,

²¹ Zákon č. 205/2015 Sb.

- zaměstnanci uhrazenou škodu může zaměstnavatel následně vymáhat po tom, kdo ji způsobil, a to podle občanského zákoníku.

Vzhledem k objektivnímu charakteru odpovědnosti zaměstnavatele za škodu se ke vzniku jeho odpovědnosti vyžaduje:

- *vznik škody na straně zaměstnance,*
- *porušení právních povinností (postačí však i úmyslné jednání proti pravidlům slušnosti a občanského soužití),*
- *příčinná souvislost mezi škodou a porušením právních povinností (kauzální nexus).*

ÚRAZOVÉ POJIŠTĚNÍ

Příčinou pracovních úrazů a nemocí z povolání jsou nejčastěji nevhodné pracovní podmínky a pracovní prostředí, jakož i nedostatečné zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Náhradu škody je třeba vždy považovat až za krajní řešení. Je v zájmu každého zaměstnavatele, aby na pracovištích soustavně vytvářel podmínky, které v co nejširší míře omezí poškození zdraví zaměstnanců.

Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání bylo do října 2015 obsaženo až v přechodných ustanoveních ákoníku práce²². Důvodem byla skutečnost, že v době, kdy se připravoval současný zákoník práce²³ byl současně připravován i zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl rovněž nabýt účinnosti dnem 1. ledna 2007 a který měl tuto právní úpravu nahradit. Záměrem bylo, aby od 1. ledna 2007 bylo zabezpečení zaměstnanců při pracovních úrazech a nemocech z povolání realizováno pojistnými dávkami úrazového pojištění hrazenými ČSSZ a OSSZ namísto obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a nároků na náhradu škody upravené v zákoníku práce.

V rámci projednávání obou návrhů zákonů v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR však došlo k situaci, že účinnost zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl nabýt účinnosti stejně jako nový zákoník práce, tedy k 1. lednu 2007, byla, na rozdíl od účinnosti nového zákoníku práce, odložena na 1. leden 2008. Došlo tedy k tomu, že nový zákoník práce již hmotněprávní úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání neobsahoval, protože zabezpečení zaměstnanců upravoval zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, který však byl ale o rok odložen; byl tedy sice platný, ale neúčinný. Pro toto jednorozční přechodné období bylo proto nutné „zachovat“ hmotněprávní úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v novém zákoníku práce, aby byla tato materie součástí právního řádu a mohla tak být realizována práva poškozených zaměstnanců a pozůstalých po nich v souladu s mezinárodními úmluvami, kterými je ČR vázána. Vzhledem k tomu, že se mělo jednat o přechodné období jednoho roku (do doby nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců), byla uvedená právní úprava začleněna o přechodných ustanovení nového zákoníku práce. Postupným odkládáním data nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění však byl tento stav zachován až do současnosti a jeho účinnost byla naposledy odložena zákonem č. 182/2014 Sb. o další 2 roky na 1. leden 2017.

Prodlužování tohoto neblahého stavu však nebylo únosné. Sociální partneři na úrovni Rady hospodářské a sociální dohody České republiky proto dne 28. 7. 2014 přijali jednoznačné politické rozhodnutí, podle něhož **právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání bude nadále integrální součástí pracovněprávní úpravy v zákoníku práce.**

V souladu s tímto rozhodnutím zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byl zrušen dosud neúčinný zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, jakož některé další související zákony.

Úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání tak zůstává i do budoucna nedílnou součástí zákoníku práce, a to jejím začleněním mezi ustanovení v části jedenácté zákoníku práce upravující povinnost zaměstnavatele nebo zaměstnance k náhradě škody jako celku.

²² § 365 až §395

²³ který nahradil od 1. 1. 2007 předchozí zákoník práce č. 65/1965 Sb.

PRACOVNÍ ÚRAZ

Povinnost náhrady za škodu způsobenou pracovním úrazem vzniká za stejných podmínek jako u dříve uvedených povinnosti zaměstnavatele k náhradě za škodu způsobenou zaměstnanci. Zaměstnavatel je tak povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Z předchozí kapitoly o obecné povinnosti náhrady škody víme, že

a) *plněním pracovních úkolů rozumíme:*

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu,
- jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele,
- činnost, která je předmětem pracovní cesty,
- činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace nebo rady zaměstnanců, zástupce pro BOZP či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců,
- činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní není zapotřebí zvláštní oprávnění nebo není vykonávána proti výslovné vůli zaměstnavatele,
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

b) *v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony:*

- potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení,
- obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele,
- vyšetření v objektu zaměstnavatele na příkaz zaměstnavatele nebo v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci i cesta k nim a zpět,
- školení zaměstnanců organizovaná zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné kvalifikace.

Pozitivní vymezení (§ 271k)

Pracovním úrazem je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k němu nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů **při** plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s nimi.

Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl **pro** plnění pracovních úkolů.

Z definičního vymezení vyplývá, že pracovním úrazem nebude toliko tělesné zranění, jehož příčinou je nenadálé vnější násilí. Jde o jakékoliv porušení zdraví tělesného nebo duševního charakteru, k němuž dojde nezávisle na vůli poškozeného za podmínky, že bylo způsobeno krátkodobými zevními vlivy. Nemusí se vždy jednat o ty nejčastější, tj. mechanické vlivy, ale v menší míře i o vlivy psychické. Může jít také o působení chemických (náhle otravy) nebo jiných látek, s nimiž zaměstnanec přichází do styku (světlo, teplo, plyny, jedy). Zevní působení musí zpravidla vyvolávat potíže, které nedovolují postiženému pokračovat v obvyklé práci nebo to sice umožňují, ale pouze s podstatnějším omezením.

Za pracovní úraz odpovídá zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru, i když k úrazu došlo mimo prostory zaměstnavatele při výkonu práce nebo v souvislosti s výkonem práce.

Pracovním úrazem může být úžeh či úpal, jakož i infarkt nebo mozková mrtvice. Vždy však bude rozhodné vyjádření lékaře, který musí potvrdit, že důvodem úrazu bylo nadměrné psychické nebo fyzické zatížení, na které poškozený zaměstnanec není zvyklý. Infarkt nebo mozková mrtvice nebude pracovním úrazem, pokud bude důvodem rozčílení zaměstnance způsobené oznámením zaměstnavatele o rozvázání pracovního poměru.

Jak je v definičním vymezení uvedeno, považuje se za pracovní úraz také úraz, který zaměstnanec utrpěl **pro plnění pracovních úkolů**. V takové situaci pak může chybět podmínka, že k úrazu musí dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním. K takovému úrazu nemusí dojít ani v prostorách pracoviště nebo na pracovní cestě. Pro osvětlení následující příklad.

Příklad:

Kontrolou prováděnou vrátným při skončení směny bylo zjištěno, že zaměstnanec vynáší z pracoviště náhradní díly k výrobkům, které byly na pracovišti vyráběny. O kontrole byl proveden zápis. Pracovní doba vrátného, který kontrolu provedl, končila ve večerních hodinách a cestou z práce byl napaden, přičemž mu byla způsobena újma na zdraví s následnou pracovní neschopností v délce 12 dnů. Vrátný poznal v útočnickovi kontrolovaného zaměstnance a tuto skutečnost uvedl policejnímu orgánu, který prováděl ve věci vyšetřování. Kontrolovaný zaměstnanec do protokolu uvedl, že příčinou napadení vrátného byla jim provedená kontrola, v jejímž důsledku mu hrozí výpověď z pracovního poměru.

*Přestože se jednalo o cestu ze zaměstnání, na kterou se odpovědnost za pracovní úraz nevztahuje, byl příčinný děj posouzen jako pracovní úraz, a to **pro plnění pracovních úkolů** podle § 380 odst. 2 ZP. Příčinou ublížení na zdraví – pracovního úrazu zde prokazatelně bylo jednání vrátného při předchozím plnění pracovních úkolů. Tuto skutečnost musí vždy prokázat poškozený, což v předmětném případě nebyl problém vzhledem k zaprotokolované výpovědi útočníka. Bylo-li by prokázáno, že důvodem napadení byla např. citová náklonnost vrátného k manželce dříve kontrolovaného zaměstnance, nemohlo by se jednat o pracovní úraz pro absenci příčinné souvislosti kontroly a napadení.*

Negativní vymezení

Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Podle § 271k ZP se cestou do zaměstnání a zpět rozumí cesta:

- z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo
- na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět.

U zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví je to také cesta na určené shromaždiště a zpět.

Jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení se naopak posuzuje cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště a zpět. Zde se jedná o úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

NEMOC Z POVOLÁNÍ

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, *jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.*

Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.

Bylo-li takových zaměstnavatelů více, má zaměstnavatel, který škodu uhradil, právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž vznikla nemoc z povolání, a to v rozsahu odpovídající době, po kterou u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek zaměstnanec pracoval.

Zákoník práce sám ve svých ustanoveních nevymezuje jednotlivé nemoci z povolání. To ponechává zvláštním právním předpisům.

Příklad:

Pokud se horník rozhodne pracovat jako zaměstnanec ochranky hypermarketu, a až tady se mu projeví nemoc periferních nervů horních končetin způsobená vibrací, nemůže žádat o náhradu škody majitele hypermarketu. Odškodné si vyžádá u předchozího zaměstnavatele, důlní společnosti.

OBJEKTIVNÍ ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE

Předpokladem vzniku povinnosti zaměstnavatele úhrady za škodu vzniklou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je

- škoda vzniklá při nebo pro plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním,
- škoda na straně zaměstnance, popřípadě jeho pozůstalých,
- objektivní skutečnost (událost),
- příčinná souvislost mezi objektivní skutečností (událostí) a škodou.

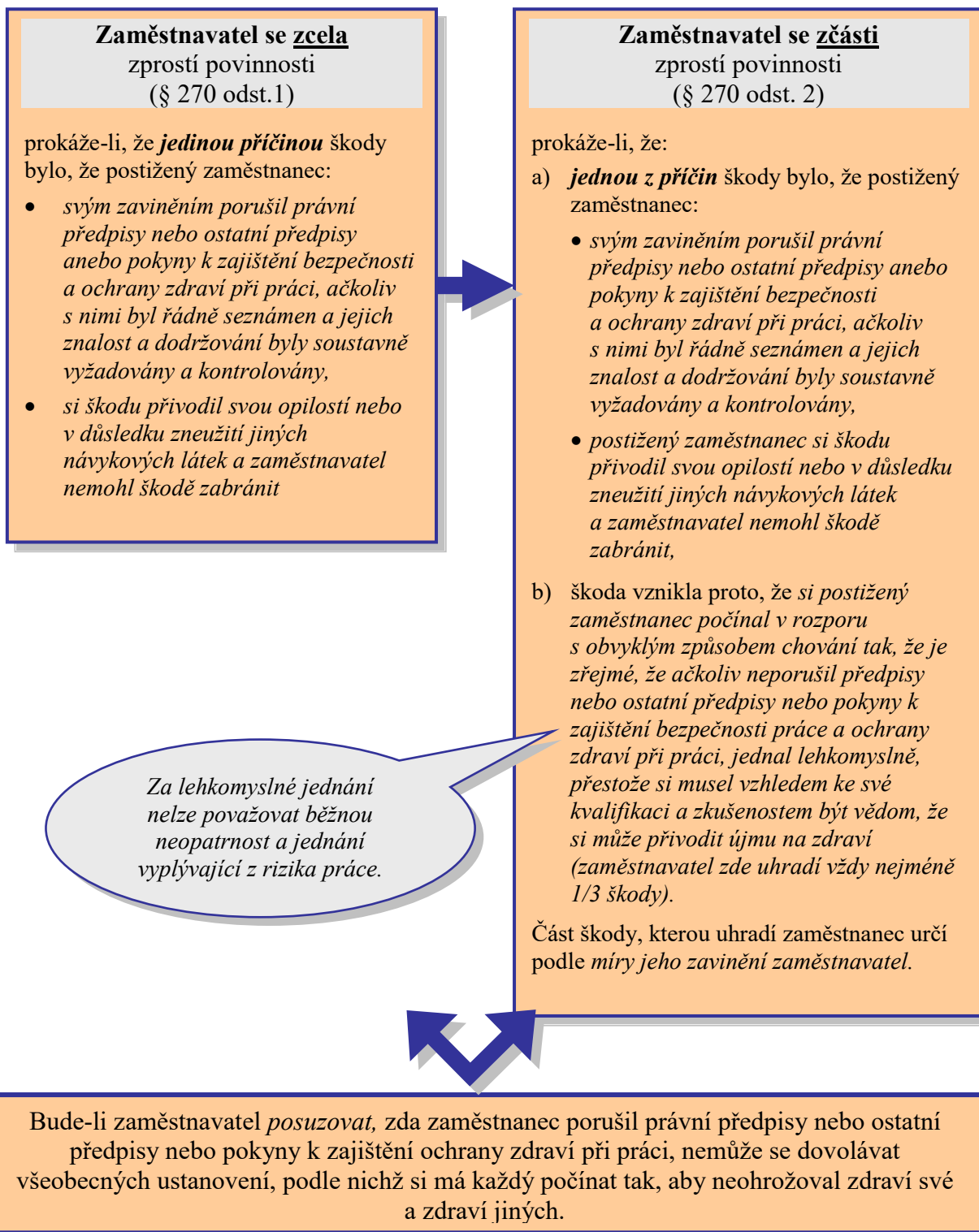
Příklad:

O příčinnou souvislost by se nejednalo např. v situaci, kdy si zaměstnanec při výkonu práce „odskočil“ pro nákup věci pro svou potřebu mimo pracoviště a při nákupu došlo k úrazu. V takovém případě by se nejednalo o pracovní úraz.

U odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání se nevyžaduje zavinění zaměstnavatele ani protiprávní úkon, vždy se však vyžaduje existence objektivní skutečnosti. Odpovědnost zaměstnavatele zde vzniká i v případě, že zaměstnavatel *dodržel všechny své povinnosti vyplývající z právních a jiných předpisů na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.* Je tomu tak proto, že nese odpovědnost za protiprávní stav, k jehož vzniku se nevyžaduje, aby škoda byla vyvolána porušením povinností. Jde o tzv. **objektivní odpovědnost**, při které zaměstnavatel odpovídá za škodnou událost a její následek. Proto se také označuje jako odpovědnost za následek.

Zákon však vymezuje liberační důvody, kdy se zaměstnavatel může **zcela nebo zčásti zprostit odpovědnosti**. ZP takto stanoví, že zaměstnavatel je povinen nahradit škodu nebo

nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezproští.



Zaměstnavatel se ovšem **nezproští** povinnosti ani zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpí *pracovní úraz* při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud tento stav zaměstnanec *úmyslně nevyvolal*.

NÁHRADY PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH NEBO NEMOCECH Z POVOLÁNÍ

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz (dále úraz) nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání (dále nemoc) poskytnout v rozsahu, v jakém odpovídá za škodu zaměstnanci, náhrady (druhy náhrad) za

- ztrátu na výdělku,
- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- věcnou škodu.

Výši a způsob náhrady škody projedná zaměstnavatel bezodkladně po jejím vzniku, jak se zaměstnancem, tak s odborovou organizací, působí-li u zaměstnavatele.

Náhrada za ztrátu na výdělku

Je poskytována:

- a) **po dobu pracovní neschopnosti** jako rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody a plnou výší náhrady mzdy nebo platu a plnou výší nemocenského,

průměrný výdělek před vznikem škody

- plná výše náhrady mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti (§ 192 ZP) nebo odměny z dohody (§ 194)

- plná výše nemocenského pojištění

= náhrada

- přísluší zaměstnanci i při další pracovní neschopnosti z důvodu téhož úrazu/nemoci, průměrným výdělkem je pak průměrný výdělek před vznikem této další škody,
- příslušela-li zaměstnanci před vznikem takové další škody náhrada po skončení pracovní neschopnosti (viz dále), náhrada se poskytne do výše částky, která by mu příslušela jako náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl neschopen práce;

- b) **po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání plné nebo částečné invalidity** v takové výši, aby společně s výdělkem zaměstnance po pracovním úrazu nebo při zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního nebo částečného invalidního důchodu se rovnala jeho průměrnému výdělku před vznikem škody,

průměrný výdělek před vznikem škody

- výdělek dosahovaný po úrazu(nemoci z povolání) + invalidní důchod z téhož důvodu

= náhrada

- nepřihlíží se přitom:

- ke zvýšení invalidního důchodu pro bezmocnost,
- k jeho snížení podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani
- k výdělků poškozeného zaměstnance dosaženého jeho zvýšeným pracovním úsilím
- náhrada přísluší zaměstnanci i při pracovní neschopnosti **z jiného důvodu** než je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání; za výdělek po pracovním úrazu nebo zjištění nemoci z povolání se stanoví výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského,
- náhrada přísluší i zaměstnanci, který je veden v **evidenci uchazečů o zaměstnání**.

Za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se pak považuje výdělek ve výši minimální mzdy (§ 111).

minimální mzda

- podpora v nezaměstnanosti

= náhrada

Jinak je tomu, pokud zaměstnanec pobíral před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Pak mu přísluší tato náhrada, a to ve výši, jak mu na ní vzniklo právo za trvání pracovního poměru,

- v případě, že by zaměstnanec dosahoval nižšího výdělků než ostatní zaměstnanci vykonávající **stejnou práci nebo práci stejného druhu u téhož zaměstnavatele ze své viny**, bude se považovat za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci,
- **odmítne-li zaměstnanec bez závažných důvodů nastoupit práci**, která mu byla zajištěna zaměstnavatelem, přísluší mu tato náhrada pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělků před vznikem škody a průměrným výdělků, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Nebude mu uhrazena škoda do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat.

Tato náhrada přísluší zaměstnanci **nejdéle**

- do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovrší 65 let věku nebo
- do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Tato náhrada představuje **jednorázové odškodnění za**

- **bolest**, kterou se rozumí tělesné a duševní strádání způsobené
 - poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, a
 - léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.
- **ztížení společenského uplatnění** se rozumí trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví (dále jen "trvalé poškození zdraví") pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho trvalých následků a psychosociálních dopadů, které omezují nebo mění společenské uplatnění poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb

Současně s novelou zákoníku práce č. 205/2015 Sb., která nabyla účinnosti 1. října 2015 a mimo jiné zrušila zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, nabylo

účinnosti i nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání²⁴.

Podle citovaného nařízení vlády se bolest a ztížení společenského uplatnění hodnotí v bodech, přičemž bodové ohodnocení bolesti se uvede v lékařském posudku o ohodnocení bolesti a bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění se uvede v lékařském posudku o ohodnocení ztížení společenského uplatnění.

Hodnota **1 bodu činí v současné době 250 Kč** a náhrada se stanoví tak, že bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění se násobí hodnotou 1 bodu v korunách českých.

Poznámka k náhradě škody na zdraví podle občanského zákoníku

Náhradu škody na zdraví označuje občanský zákoník účinný od 1. 1. 2014 pojmem „náhrada na přirozených právech člověka“, čímž odkazuje na zásadu uvedenou ve svém ustanovení § 19, podle níž *„Každý člověk má vrozená, již samotným rozumem a citem poznatelná přirozená práva, a tudíž se považuje za osobu.“*

Platný občanský zákoník v ustanovení svého § 2956 stanoví, že *„Vznikne-li škůdci povinnost odčinit člověku újmu na jeho přirozeném právu chráněné první částí tohoto zákona, nahradí škodu i nemajetkovou újmu, kterou tím způsobil; jako nemajetkovou újmu odčiní i způsobené duševní útrapy.“* A ustanovení § 2957 k tomu dodává *„Způsob a výše přiměřeného zadostiučinění musí být určeny tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné. Jimi jsou úmyslné způsobení újmy, zvláště pak způsobení újmy s použitím lsti, pohrůžky, zneužitím závislosti poškozeného na škůdci, násobením účinků zásahu jeho uváděním ve veřejnou známost, nebo v důsledku diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné obdobné závažné důvody. Vezme se rovněž v úvahu obava poškozeného ze ztráty života nebo vážného poškození zdraví, pokud takovou obavu hrozba nebo jiná příčina vyvolala.“* Občanský zákoník současně vychází z názoru, že život a zdraví patří k těm nejdůležitějším statkům, které člověk má, tomu odpovídá i pozornost, kterou věnuje náhradě škody.

Podle právní úpravy předchozího občanského zákoníku platného do konce r. 2013 se náhrada bolestného a ztížení společenského uplatnění určovala podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů.

Tuto právní reglementaci odškodnění bolesti platný občanský zákoník opustil²⁵ a v ustanovení § 2958 k tomu uvádí: *„Při ublížení na zdraví odčiní škůdce újmu poškozenému peněžitou náhradou, vyvažující plně vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy; vznikla-li poškozením zdraví překážka lepší budoucnosti poškozeného, nahradí mu škůdce i ztížení společenského uplatnění. Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti.“* Podle důvodové zprávy k občanskému zákoníku je účelem citovaného ustanovení § 2958 poskytnout poškozenému peníze, aby mohl své strádání vyrovnat jiným způsobem. Výši bolestného je třeba na jedné straně přizpůsobit konkrétním okolnostem jednotlivého případu, na druhé straně však musí být též vytvořeno určité objektivní měřítko, které zamezí

²⁴ Vyšlo 26. 10. 2015 pod č. 276/2015 Sb. s účinností v den jeho vyhlášení.

²⁵ Vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb., byla s účinností od 1. ledna 2014 zrušena zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

nerovnostem. Faktickým problémem ovšem je, že bolest je nezměřitelná, když jde o subjektivní pocit každého člověka.

Ve věci se občanský zákoník opírá o zásadu, že rozhodnutí jednotlivého právního případu náleží jen soudci a zákonodárná moc, natož moc výkonná, nemá v působnosti nařizovat soudu, jak má jednotlivý případ rozhodnout. Důvodová zpráva uvádí, že soukromý život je nekonečně variabilní a snaha po jeho nivelizaci v záležitostech tak navýsost individuálních jako jsou bolest, důsledky újmy na zdraví pro další budoucnost postiženého nebo ztráta blízkého člověka není důvodná a není žádný důvod založit manželu nebo sourozenci právo při usmrcení druhého manžela či sourozence na zaplacení částky 240 000 nebo 175 000 Kč, jak tomu bylo v předchozí právní úpravě. Za určitých okolností to může být příliš málo, za jiných příliš mnoho. Odpovědnost za spravedlivé rozhodnutí v konkrétním případě nemůže ze soudce nikdo sejmout a snaha o nivelizaci soukromého života v jeho rozmanitostech nevyvolá nic jiného, než zásady nesrovnávající se s povahou jednotlivých případů. Výši a rozsah bolestného je třeba určit podle objektivně zjistitelných kritérií. Rozlišovat je třeba:

- **lehkou bolest**, kterou je postižený schopen ovládnout, je jí však rozptylován a snižuje jeho schopnost koncentrace, např. musí používat určitou pomůcku - berle. V nejlepším případě je schopen vykonávat svoji práci, avšak nikoli bezbolestně a s radostí,
- **střední bolest** je bolest, při níž se postižený dokáže od ní částečně odpoutat a již je schopen některých činností,
- **těžkou bolest**, při níž bolest postiženého zcela ovládá, že není přes ošetření nebo i kvůli němu schopen se od ní odpoutat, nic ho od bolesti nerozptýlí, z ničeho se nedokáže radovat, v pravém slova smyslu trpí.
- **nesnesitelnou bolest**, která představuje zcela extrémní případy.

Je logické, že bolest se v čase snižuje, tudíž je třeba sestavit časový průběh bolesti, např. jak dlouho postižený trpěl střední bolestí a na jak dlouho přešla tato bolest do bolesti lehké. S pomocí podobných kritérií se má postupovat i při určování peněžitého zadostiučinění a v případech tzv. jiné nemateriální újmy neboli ztížení společenského uplatnění.

!!!! Tato právní úprava se po 1. lednu 2014 aplikuje na všechny případy, kdy se náhrada škody na zdraví odškodňuje **podle občanského zákoníku**. V praxi se jedná zejména o všechny úrazy na silnici, ale také např. i odškodnění školních úrazů dětí v mateřských školách.

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Tato náhrada přísluší tomu, kdo je vynaložil. Za účelně vynaložené náklady spojené s léčením se považují:

poplatky za pobyt v nemocnici, poplatky za ošetření ve zdravotním zařízení, poplatky a doplatky za léky, zvýšené náklady na výživu při dietě, jízdné při cestách do zdravotních zařízení, náklady příbuzných spojené s cestou na návštěvu hospitalizovaného poškozeného, které jsou potřebné ke zlepšení jeho psychického stavu apod.

Náhrada za věcnou škodu

Jedná se zejména o některé náklady, které musel zaměstnanec v důsledku poškození zdraví vynaložit (např. odměna osobě, která mu pečuje o domácnost).

Příklad:

Na zaměstnance skladu spadla nezajištěná paleta. Pracovní úraz spočíval ve zlomení několika žeber a ruky. Současně došlo i k rozbití brýlí zaměstnance. Tato věc bude poškozenému uhrazena.

NÁHRADY PŘI ÚMRTÍ ZAMĚSTNANCE (§ 271g - § 271j)

Zemřel-li zaměstnanec **následkem** pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své **objektivní odpovědnosti** poskytnout:

- *jednorázovou náhradu nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance,*
- *náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,*
- *náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,*
- *náhradu nákladů na výživu pozůstalých,*
- *jednorázovou- náhradu nemajetkové újmy odškodnění pozůstalých,*
- *náhradu věcné škody*

*Uvedená práva nejsou závislá na tom, zda postižený zaměstnanec před smrtí uplatnil ve stanovené lhůtě svá práva na náhradu škody.
Soud může výši odškodnění přiměřeně zvýšit.*

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance (271f)

Novela ZP č. 285/2020 Sb., nově stanoví že, při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance přísluší jeho manželovi, partnerovi, dítěti a rodiči jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy. Tato náhrada přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu.

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Je poskytována osobě, která tyto náklady vynaložila (např. jízdné za zraněným do zdravotnického zařízení).

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Hradí se osobě, která je vynaložila (odečte se pohřebné, pokud bylo poskytnuto podle zákona o státní sociální podpoře). Mezi tyto náklady patří :

- *náklady účtované pohřebním ústavům (též např. převozné při smrti na pracovní cestě),*
- *hřbitovní poplatky,*
- *cestovní výlohy osobám blízkým zemřelého, včetně 1/3 nákladů na jejich smuteční ošacení,*
- *náklady na zřízení pomníku nebo desky nejméně 20 000,- Kč (vláda může nařízením zvýšit tuto částku),*

~~— výdaje na úpravu pomníku nebo desky —~~

- ~~výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně **jedenapůlnásobku průměrné mzdy** v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vznikne právo; výše této náhrady se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru,~~
- ~~výdaje účtované za pohřeb,~~
- ~~hřbitovní poplatky,~~
- ~~výdaje na úpravu pomníku nebo desky,~~
- ~~cestovní výlohy,~~
- ~~**jedna třetina** obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.~~

Je třeba zdůraznit že částka jedenapůlnásobku průměrné mzdy je částka nejnižší, která musí být poskytnuta, což znamená, že zaměstnavateli nic nebrání tomu, aby poskytl částku vyšší, samozřejmě s ohledem na to, že její výše nesmí převýšit náhradu skutečných nákladů.

Výši průměrné mzdy, od které se částka na zřízení pomníku nebo desky odvozuje, vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Přísluší ve formě peněžitého důchodu měsíčně těm pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.

Náhrada nákladů, která přísluší pozůstalým, se vypočte z průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, a to je

- **50 %**, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat **jedné osobě**,
- **80 %**, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat **více osobám**.

Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží.

Náhrada na výživu všech pozůstalých nesmí v úhrnu překročit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

Jednorázové odškodnění pozůstalých

Toto odškodnění přísluší:

- ~~pozůstalému manželovi, registrovanému partnerovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně **240 000 Kč**.~~
- ~~rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši nejméně **240 000 Kč** (jednorázové odškodnění ve výši nejméně **240 000 Kč** přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič).~~

~~Vláda je zákonem zmocněna zvýšit svým nařízením výši jednorázového odškodnění, a to vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů~~

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých (271i)

Toto odškodnění přísluší:

- *manželovi nebo partnerovi zemřelého zaměstnance,*
- *dítěti zemřelého zaměstnance,*
- *rodiči zemřelého zaměstnance.*

a to každému z uvedených pozůstalých ve výši **dvacetinásobku průměrné mzdy** v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo. Opět je třeba zdůraznit, že se jedná o částku minimální, což nebrání tomu, aby byla poskytnuta částka vyšší, a to u všech pozůstalých. Zvýšit odškodnění může i soud.

Pokud je náhrada vyplácena oběma rodičům, vyplatí se každému z nich polovina této částky. Výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.

Jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy **přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pocítují jako vlastní újmu.**

Náhrada věcné škody

Přísluší dědicům zemřelého zaměstnance.

Všichni zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň 1 zaměstnance jsou pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání pojištěni.

Zákonné pojištění se nevztahuje pouze na zaměstnavatele,
kteří mají postavení státního orgánu.

KOMPLETNÍ SYSTEMATIKA ZÁKONA Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE

Úvod		Úvod
ČÁST PRVNÍ	§ 1-29	VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ
HLAVA I	§ 1-5	PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ
HLAVA II	§ 6-12	ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ
Díl 1	§ 6	Zaměstnanec
Díl 2	§ 7-11	Zaměstnavatel
Díl 3	§ 12	Zastoupení
HLAVA III	§ 13-15	ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ
HLAVA IV	§ 16-17	ROVNÉ ZACHÁZENÍ, ZÁKAZ DISKRIMINACE A DŮSLEDKY PORUŠENÍ PRÁV A POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ
HLAVA V	§ 18-29	PRÁVNÍ ÚKONY
ČÁST DRUHÁ	§ 30-73	PRACOVNÍ POMĚR
HLAVA I	§ 30-32	POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU
HLAVA II	§ 33-39	PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU
HLAVA III	§ 40-47	ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU
HLAVA IV	§ 48-73	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU
Díl 1	§ 48	Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru
Díl 2	§ 49	Dohoda
Díl 3	§ 50-54	Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody
Díl 4	§ 55-56	Okamžité zrušení pracovního poměru
Díl 5	§ 57-61	Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru
Díl 6	§ 62-64	Hromadné propouštění
Díl 7	§ 65-66	Další případy skončení pracovního poměru
Díl 8	§ 67-68	Odstupné
Díl 9	§ 69-72	Neplatné rozvázání pracovního poměru
Díl 10	§ 73	Odvolení z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa
ČÁST TŘETÍ	§ 74-77	DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR
ČÁST ČTVRTÁ	§ 78-100	PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU
HLAVA I	§ 78-80	OBECNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DÉLKA PRACOVNÍ DOBY
HLAVA II	§ 81-87	ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY
Díl 1	§ 81	Základní ustanovení
Díl 2	§ 82-84a	Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a jiná úprava pracovní doby
Díl 3	§ 85	Pružné rozvržení pracovní doby
Díl 4	§ 86-87	Konto pracovní doby

HLAVA III	§ 88-89	PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA
HLAVA IV	§ 90-92	DOBA ODPOČINKU
Díl 1	§ 90-90a	Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami
Díl 2	§ 91	Dny pracovního klidu
Díl 3	§ 92	Nepřetržitý odpočinek v týdnu
HLAVA V	§ 93	PRÁCE PŘESČAS
HLAVA VI	§ 94	NOČNÍ PRÁCE
HLAVA VII	§ 95	PRACOVNÍ POHOTOVOST
HLAVA VIII	§ 96-99	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DOBĚ ODPOČINKU
HLAVA IX	§ 100	ZMOCŇOVACÍ USTANOVENÍ
ČÁST PÁTÁ	§ 101-108	BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI
HLAVA I	§ 101-102	PŘEDCHÁZENÍ OHROŽENÍ ŽIVOTA A ZDRAVÍ PŘI PRÁCI
HLAVA II	§ 103-106	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE, PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE
HLAVA III	§ 107-108	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ
ČÁST ŠESTÁ	§ 109-150	ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST A SRÁŽKY Z PŘÍJMŮ Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU
HLAVA I	§ 109-112	OBECNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚŇ Z DOHODY
HLAVA II	§ 113-121	MZDA
HLAVA III	§ 122-137	PLAT
HLAVA IV	§ 138	ODMĚNA Z DOHODY
HLAVA V	§ 139	MZDA NEBO PLAT PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE
HLAVA VI	§ 140	ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST
HLAVA VII	§ 141-144	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU, ODMĚŇ Z DOHODY A ODMĚŇ ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST
HLAVA VIII	§ 145-150	SRÁŽKY Z PŘÍJMU Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU
Díl 1	§ 145-146	Obecná ustanovení
Díl 2	§ 147-150	Pořadí srážek ze mzdy
ČÁST SEDMÁ	§ 151-190	NÁHRADA VÝDAJŮ POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE
HLAVA I	§ 151-155	OBECNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADÁCH POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE
HLAVA II	§ 156-172	POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ NENÍ UVEDEN V § 109 Odst. 3
Díl 1	§ 156-164	Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště
Díl 2	§ 165	Náhrady při přeložení
Díl 3	§ 166-171	Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě
Díl 4	§ 172	Náhrady při výkonu práce v zahraničí
HLAVA III	§ 173-181	POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ JE UVEDEN V § 109 Odst. 3
Díl 1	§ 173-174	Obecná ustanovení

Díl 2	§ 175-176	Odchytky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě
Díl 3	§ 177-178	Náhrada při přijetí a přeložení
Díl 4	§ 179-180	Odchytky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě
Díl 5	§ 181	Náhrady při výkonu práce v zahraničí
HLAVA IV	§ 182-189	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH
HLAVA V	§ 190	NÁHRADA ZA OPOTŘEBENÍ VLASTNÍHO NÁŘADÍ, ZAŘÍZENÍ A PŘEDMĚTŮ POTŘEBNÝCH PRO VÝKON PRÁCE
ČÁST OSMÁ	§ 191-210	PŘEKÁŽKY V PRÁCI
HLAVA I	§ 191-205	PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE
Díl 1	§ 191-199	Důležité osobní překážky
Díl 2	§ 200-205	Překážky v práci z důvodu obecného zájmu
HLAVA II	§ 206	SPOLEČNÉ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE
HLAVA III	§ 207-210	PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE
ČÁST DEVÁTÁ	§ 211-223	DOVOLENÁ
HLAVA I	§ 211	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ
HLAVA II	§ 212-214	DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST, VÝMĚRA DOVOLENÉ A DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY
Díl 1	§ 212-213	Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část
Díl 2	§ 214	Dovolená za odpracované dny
HLAVA III	§ 215	DODATKOVÁ DOVOLENÁ
HLAVA IV	§ 216-223	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ
Díl 1	§ 216	Obecné ustanovení
Díl 2	§ 217-219	Čerpání dovolené
Díl 3	§ 220	Hromadné čerpání dovolené
Díl 4	§ 221	Změna zaměstnání
Díl 5	§ 222	Náhrada za dovolenou
Díl 6	§ 223	Krácení dovolené
ČÁST DESÁTÁ	§ 224-247	PÉČE O ZAMĚSTNANCE
HLAVA I	§ 224-226	PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ
HLAVA II	§ 227-235	ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ
HLAVA III	§ 236	STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ
HLAVA IV	§ 237-247	ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ
Díl 1	§ 237	Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením
Díl 2	§ 238	Pracovní podmínky zaměstnankyň
Díl 3	§ 239-241	Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby
Díl 4	§ 242	Přestávky ke kojení

Díl 5	§ 243-247	Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců
ČÁST JEDENÁCTÁ	§ 248-275	NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY
HLAVA I	§ 248-249	PREVENCE
HLAVA II	§ 250-264	POVINNOSTI ZAMĚŠTNANCE K NÁHRADĚ ŠKODY
Díl 1	§ 250	Obecná povinnost nahradit škodu
Díl 2	§ 251	Nesplnění povinnosti k odvrácení škody
Díl 3	§ 252-256	Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a ztráta svěřených předmětů a věcí
Díl 4	§ 257-260	Rozsah a způsob náhrady škody
Díl 5	§ 261-264	Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance za škodu
HLAVA III	§ 265-271	POVINNOSTI ZAMĚŠTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY
Díl 1	§ 265	Obecná povinnost nahradit škodu
Díl 2	§ 266	Odvrácení škody
Díl 3	§ 267	Odložení věci
Díl 4	§ 268	Rozsah a způsob náhrady škody
Díl 5	§ 269-271	Pracovní úrazy a nemoci z povolání
HLAVA IV	§ 272-274	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ
ČÁST DVANÁCTÁ	§ 276-299	INFORMOVÁNÍ, PROJEDNÁNÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍM VZTAHU A OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE, RADA ZAMĚŠTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI
HLAVA I	§ 276-277	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ
HLAVA II	§ 278-280	INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ
HLAVA III	§ 281-285	RADA ZAMĚŠTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI
HLAVA IV	§ 286-287	PŮSOBNOST ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH V JEDNÁNÍ ZA ZAMĚŠTNANCE A INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ
HLAVA V	§ 288-299	PŘÍSTUP K NADNÁRODNÍM INFORMACÍM
ČÁST TŘINÁCTÁ	§ 300-363	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ
HLAVA I	§ 300	MNOŽSTVÍ PRÁCE A PRACOVNÍ TEMPO
HLAVA II	§ 301-304	ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚŠTNANCŮ A VEDOUCÍCH ZAMĚŠTNANCŮ VYPLÝVAJÍCÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU NEBO DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR, ZVLÁŠTNÍ POVINNOSTI NĚKTERÝCH ZAMĚŠTNANCŮ A VÝKON JINÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI
HLAVA III	§ 305-306	VNITŘNÍ PŘEDPIS
HLAVA IV	§ 307	MZDOVÁ, PLATOVÁ A OSTATNÍ PRÁVA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH
HLAVA V	§ 308-309	AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ
HLAVA VI	§ 310-311	KONKURENČNÍ DOLOŽKA
HLAVA VII	§ 312-315	OSOBNÍ SPIS, POTVRZENÍ O ZAMĚŠTNÁNÍ A PRACOVNÍ POSUDEK
HLAVA VIII	§ 316	OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚŠTNAVATELE A OCHRANA OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚŠTNANCE

HLAVA IX	§ 317-319	ZVLÁŠTNÍ POVAHA PRÁCE NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ, VYLOUČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU A VYSLÁNÍ K VÝKONU PRÁCE NA ÚZEMÍ JINÉHO ČLENSKÉHO STÁTU EVROPSKÉ UNIE
HLAVA X	§ 320-323	OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ, ORGANIZACÍ ZAMĚSTNAVATELŮ A KONTROLA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH
HLAVA XI	§ 324	BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ
HLAVA XII	§ 325-328	ZÁVAZKY V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH A SMRT ZAMĚSTNANCE
HLAVA XIII	§ 329-333	PROMLČENÍ A ZÁNİK PRÁVA
HLAVA XIV	§ 334-337	DORUČOVÁNÍ
HLAVA XV	§ 338-345	PŘECHOD PRÁVA POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A ZÁNİK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ, JE-LI ZAMĚSTNAVATELEM FYZICKÁ OSOBA, A PŘECHOD VÝKONU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ
Díl 1	§ 338-342	Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práva povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba
Díl 2	§ 343-345	Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů
HLAVA XVI	§ 346	ZVLÁŠTNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCŮ S PRAVIDELNÝM PRACOVÍŠTĚM V ZAHRANIČÍ
HLAVA XVII	§ 347-350	VÝKLAD NĚKTERÝCH POJMŮ
HLAVA XVIII	§ 351-362	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK
Díl 1	§ 351-353	Obecná ustanovení
Díl 2	§ 354	Rozhodné období
Díl 3	§ 355	Pravděpodobný výdělek
Díl 4	§ 356	Formy průměrného výdělku
Díl 5	§ 357-362	Společná ustanovení o průměrném výdělku
HLAVA XIX	§ 363	USTANOVENÍ, KTERÝMI SE ZAPRACOVÁVAJÍ PŘEDPISY EVROPSKÉ UNIE
ČÁST ČTRNÁCTÁ	§ 364-396	PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ
HLAVA I	§ 364-394	PŘECHODNÁ USTANOVENÍ
Díl 1	§ 365-393	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání
Díl 2	§ 393a	Použití ustanovení o náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) a některých dalších ustanovení
Díl 3	§ 394	Použití prováděcích právních předpisů
HLAVA II	§ 395-396	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

PRAKTICKÝ PRŮVODCE PRACOVNÍM PRÁVEM A ZÁKONÍKEM PRÁCE

3. aktualizované vydání

JUDr. Jaromír Richter

Vydal PARIS vzdělávací agentura s.r.o.

ISBN 978-80-87173-27-5



PARIS vzdělávací agentura s.r.o.

Žižkova 2379, 734 01 Karviná – Mizerov

tel.: 596 338 027

e-mail: nakladatelstvi@paris-karvina.cz

www.paris-karvina.cz

2018