



Pracovněprávní minimum

JAN GREPL, © 2022



Mgr. Jan Grepl

- Advokacie
- Akademická půda
- Přednášková činnost

Kontakt:

- grepl@greplak.cz
- www.greplak.cz



Obsah školení

1. Úvod do pracovního práva
2. Zásady pracovního práva
3. Postup před vznikem pracovního poměru
4. Pracovněprávní skutečnosti
5. Vznik pracovního poměru a jeho obsah
6. Změny pracovního poměru
7. Skončení pracovního poměru
8. Rozvržení pracovní doby
9. Odměňování zaměstnanců
10. Dovolená
11. Dohody o pracích konaných mimo PP
12. Ostatní skutečnosti

Obsah školení

Nezařazené body:

- 12. Kolektivní pracovní právo
- 13. BOZP, péče o zaměstnance
- 14. Náhrada újmy v pracovních vztazích
- 15. Služební poměr

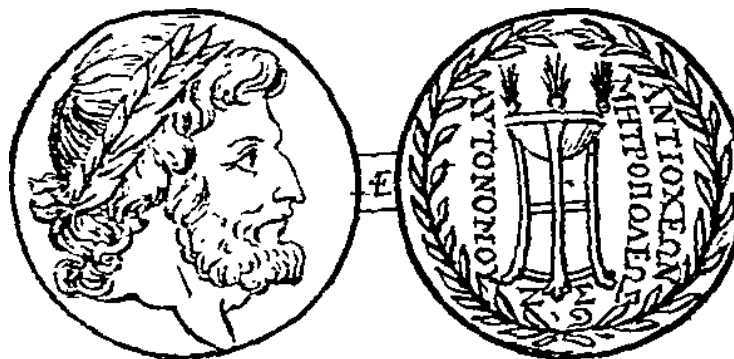
1) Úvod do pracovního práva

Úvod do systému práva

Právo veřejné a právo soukromé

- „*Publicum ius est, quod ad statum rei Romanae spectat, privatum quod ad singulorum utilitatem*“
 - Ulpianus (170 - 228 AD), D 1.4.4.2

- **Veřejné právo je to, které se týká všech prospěchu jednotlivců**



Soukromé právo

- Občanské právo
- Obchodní právo
- Rodinné právo
- Autorské právo
- Pracovní právo

Veřejné právo

- Ústavní právo
- Trestní právo
- Právo životního prostředí
- Právo civilního procesu
- Správní právo
 - zaměstnanost, BOZP, cizinci...

Soukromé právo

§ 1 odst. 2 občanského zákoníku (zák. č. 89/2012 Sb.)

- „Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující **dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob**, včetně práva na ochranu osobnosti.“

§ 4a odst. 1 zákoníku práce (zák. č. 262/2006 Sb.)

- „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.“
- Odst. 4: „Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.“



Právní předpisy

Ústava ČR, ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb.

Listina základních práv a svobod, č. 2/1993 Sb.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 326/1999Sb., o pobytu cizinců na území ČR





Prameny právní úpravy

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „**ObčZ**“ nebo „**NOZ**“)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**ZP**“)

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „**ZSSI**“)

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „**OSŘ**“)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „**ZoZ**“)

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále jen „**ZoIP**“)

Zákon č. 326/1999Sb., o pobytu cizinců na území ČR (dále jen „**ZPC**“)

www.zakonyprolidi.cz

Prováděcí právní předpisy

Minimální a zaručená mzda

- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Okruh a rozsah „jiných“ důležitých osobních překážek

- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Odškodnění bolesti a ZSU pracovním úrazem / NzP

- Nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

Odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

- Nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

Služební a jiné poměry

Státní služba

- Zákon č. 234/2014 Sb.

Pracovní poměr úředníků územně samosprávných celků

- Zákon č. 312/2002 Sb.

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů

- Zákon č. 361/2003 Sb.

Služba vojáků z povolání

- Zákon č. 221/1999 Sb.

Předchozí právní úprava

Zákon č. 65/1966 Sb., zákoník práce

- „***Osvobozená lidská práce se stala základním zdrojem rozvoje naší společnosti a blahobytu všeho lidu. O ni se opírá rozvoj národního hospodářství a rostoucí hmotná a kulturní úroveň všech občanů. Práce v socialismu vytváří předpoklady pro upevňování souladu zájmů jednotlivce se zájmy společnosti.***“

§ 188a zákona č. 86/1950 Sb.

- „***Kdo se živí nekalým způsobem a vyhýbá se poctivé práci, bude potrestán odnětím svobody **na tři měsíce až dvě léta*****“

§ 203 zákona č. 141/1961 Sb.

- „***Kdo se soustavně vyhýbá poctivé práci a **opatrňuje si prostředky k obživě prostitucí, hazardní hrou nebo jiným nekalým způsobem, bude potrestán odnětím svobody **až na dvě léta.*******“
 - V roce 1990 bylo možné uložit trest odnětí svobody až 3 roky

Pracovní právo

Právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci (**Zci**) a zaměstnavateli (**Zteli**)
→ **individuální pracovní právo**

Pracovní právo dále upravuje:

- Právní vztahy kolektivní povahy (**kolektivní pracovní právo**)
- Vztahy vzniknuvší před vznikem pracovněprávních vztahů
- Některá práva a povinnosti v souvislosti s režimem DPN
- Zapracovává některé právní předpisy EU

Pracovní právo

§ 2 zákoníku práce

- (1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.
- (2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Závislá práce

závislou prací je práce, která je vykonávána:

- a) ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
- b) jménem zaměstnavatele
- c) podle pokynů zaměstnavatele
- d) osobně zaměstnancem
- e) za úplatu
- f) na náklady a odpovědnost zaměstnavatele
- g) v pracovní době
- h) na pracovišti zaměstnavatele, popř. jiném dohodnutém místě

Závislá práce

Rozlišení zaměstnance a podnikatele

Podnikatelem je osoba, která vykonává:

- a) **samostatně** *x zaměstnanec*
- b) **na vlastní účet a odpovědnost** *x zaměstnanec*
- c) výdělečnou činnost
- d) živnostenským nebo obdobným způsobem
- e) se záměrem činit tak soustavně
- f) za účelem dosažení zisku

Závislá práce

Práce může být vykonávána

- v pracovněprávním vztahu podle pp předpisů, splňuje-li práce znaky tzv. **závislé práce**
- mimo pracovněprávní předpisy (formou subdodávky), např. smlouva o dílo, příkazní smlouva

Závislá práce je předmětem pracovního práva

Naplňuje-li výkon práce **znaky závislé práce**, **musí** být vykonávána výlučně v **základním pracovněprávním vztahu**

- Ochrana zaměstnance
- Daňové důvody

Závislá práce

Vykonává-li fyzická osoba práci, která vykazuje znaky závislé práce, mimo pracovněprávní vztah, jedná se o **nelegální práci**

§ 5 ZoZ: Pro účely tohoto zákona se rozumí...

- e) nelegální práci
 - výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah
 - práce vykonávaná cizincem v rozporu s povolením k zaměstnání, bez tohoto povolení, bez povolení k pobytu (je-li vyžadováno)

Závislá práce

Nadřízenost a podřízenost

- práce je vykonávána způsobem, který určí zaměstnavatel
- zaměstnanec práci vykonává podle pokynů, které určí zaměstnavatel
- zaměstnavatel řídí, organizuje a kontroluje práci zaměstnance
- nízká rozhodovací pravomoc zaměstnance
- → nerovný vztah x smluvního práva (objednatel x zhotovitel) → objednatel neurčuje způsob provedení díla

Jménem zaměstnavatele

- zaměstnanec nikdy nejedná vlastním jménem
- vůči třetím osobám jedná vždy jménem zaměstnavatele → práva a povinnosti vznikají vždy zaměstnavateli
- odlišnost od jednání podnikatele (srov. § 420 ObčZ)

Závislá práce

Pokyny zaměstnavatele

- zaměstnanec je zásadně vázán pokyny zaměstnavatele ohledně způsobu výkonu práce
- zásadně se od nich nemůže odchýlit x odchýlit se může tehdy, ohrozil-li by tím své zdraví či právní předpisy X (§ 2592, § 2594 OZ)
- drží-li se zaměstnanec pokynů zaměstnavatele je zásadně vyloučena jeho odpovědnost za vzniklou škodu

Osobní výkon práce zaměstnancem

- zaměstnanec se nemůže dát při výkonu práce zastoupit jinou osobou (Pb. home office?)
- smrtí zaměstnance zaniká pracovněprávní vztah X (§ 2588, § 2589)

Závislá práce

Odměna

- zaměstnanci náleží za vykonanou práci odměna
- odměna je závislá na počtu odpracovaných hodin v rámci pracovní doby
- odměna náleží periodicky za určité období
- pro její výši je rozhodující odpracovaná doba, nikoliv hodnota výsledné práce
- z odměny odvádí zaměstnavatel zálohy na daň z příjmů FO, veřejné zdravotní pojištění, příspěvky do systému sociálního zabezpečení
- zaměstnanec má právo na 4 týdny placené dovolené ročně
- X **podnikatel** → dostane od objednatele částku před zdaněním, odvod daní + dalších záloh je jeho odpovědností
 - nemá nárok na placenou dovolenou, je lhostejné, zda dílo provádí o víkendu či svátku

Závislá práce

Náklady zaměstnavatele

- zaměstnanec vždy používá materiál, pracovní pomůcky + předměty náležející zaměstnavateli
- X (§ 2586) smlouvou o dílo se zhotovitel zavazuje provést na svůj náklad pro objednatele dílo

Riziko při výkonu práce

- zaměstnanec nikdy neodpovídá třetím osobám za škodu, kterou způsobil při výkonu závislé práce → 3. osobám vždy odpovídá zaměstnavatel
- zaměstnavatel se následně může hojit na zaměstnanci
- X (§ 2586) smlouvou o dílo **se zhotovitel zavazuje provést na svůj a nebezpečí** pro objednatele dílo

Závislá práce

Pracovní doba

- Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.
- Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.
- Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.
- X podnikatel nemá stanovenou pevnou pracovní dobu, je vázán pouze dohodnutým termínem

Závislá práce

Pracoviště

- zaměstnanec je povinen vykonávat práci na pracovišti Ztele
- náklady spojené s údržbou pracoviště nese Ztel
- X podnikatel nemusí práci vykonávat na pevně stanoveném místě (výjimka – např. stavby)

Doprovodné rysy závislé práce

Pluralita zaměstnanců

- zaměstnanec vykonává práci zásadně pro jednoho zaměstnavatele
- podnikatel se soustředí na určitou činnost, jejíž výsledky poskytuje širšímu okruhu zájemců (objednatelů)

Zahrnutí do organizační struktury zaměstnavatele

- Např. zástupčí oprávnění zaměstnance (srov. § 430/1,2 ObčZ)

Veřejnoprávní administrativní zatížení zaměstnavatele

- např. § 136 ZoZ: *Právnícká nebo fyzická osoba je povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a dokladů, které je povinna uchovávat podle § 102 odst. 3.*

Závislá práce

III. ÚS 697/07

- Ústavní soud uvedl, že pro posouzení, zda jde o závislou činnost, je rozhodující skutečnost, že posuzovaná činnost nese **znaky závislé činnosti ve smyslu uvedeného zákona**, nikoli to, jakou právní skutečností byla taková činnost **založena**.

1 Afs 124/2009, 2 Afs 173/2005

- Pokud se smluvní strany rozhodnou, v souladu s obecnými principy smluvního práva (smluvní svoboda, dobrá víra, nezneužívání ekonomicky silnějšího postavení apod.) do tohoto smluvního vztahu vstoupit a dojde k jeho skutečné realizaci, **nejedná se o právní jednání zastřené**. Jinak by tomu ovšem bylo, pokud by žalobce **přiměl k uzavření tohoto typu smluv o dílo své smluvní partnery za pomoci ekonomického nátlaku**, zneužívaje jejich faktické ekonomické závislosti na nich, a přiměl je tak uzavřít takovou smlouvu, kterou ve skutečnosti neměli zájem uzavřít

Švarcův systém (tzv. Švarcsystém)

původ → benešovský podnikatel ve stavebnictví Miroslav Švarc

důvody → socialistický režim neumožňoval, aby FO zaměstnávaly jiné osoby

nejčastěji spočívá v tom, že OSVČ vykonávají závislou práci pro jiné podnikatele ve formálně jiných vztazích než pracovněprávních

od roku 1992 Švarc-systém zakázán (novela zákona o zaměstnanosti č. 578/1991 Sb.)

S účinností ZP zaveden pojem **závislé práce**, zrušen § 13 ZoZ, povinnost konat závislou práci jen v pracovněprávních vztazích

Zavedení nelegální práce do ZoZ

- Výkon nelegální práce FO – pokuta do 100.000,- Kč
- Umožnění výkonu nelegální práce – pokuta do 5.000.000,- Kč (FO) / 10.000.000,- Kč, nejméně však 50.000,- Kč (PO) → srov. § 139/1/c, d, f a § 140/1/c, e ZoZ

Švarcův systém (tzv. Švarcsystém)

A) Finanční úspora zaměstnavatele

- celkové finanční náklady Z na jednoho z v PP vyjadřuje tzv. superhrubá mzda
- superhrubá mzda = součet:
 - a) hrubé mzdy zaměstnance,
 - b) pojistného na sociální zabezpečení (zahrnuje pojistné na důchodové a nemocenské pojištění)
 - c) příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
 - d) pojistného na všeobecné zdravotní pojištění
- zaměstnavatel ušetří rozdíl mezi superhrubou a hrubou mzdou
- Příklad: při čisté mzdě 32.170,- Kč vychází odvody Zce i Ztele na částku 21.350,- Kč při hrubé mzdě 40.000,- Kč

Švarcův systém (tzv. Švarcsystém)

B) Pracovněprávní výhody

- Zaměstnavatel není povinen zajišťovat BOZP, není povinen rozvrhovat týdenní pracovní dobu, není povinen platit za práci přesčas, ve svátky, apod.
- Zaměstnavatel není natolik omezen jako při skončení PP

C) Rizika na straně zaměstnance

- nízké odvody na důchodové pojištění → riziko nízké penze
- invalidita → výše invalidního důchodu je odvislá od výše odvodů pojistného
- nemocenské pojištění → pro OSVČ je dobrovolné → pokud na odvodech neparticipují → nemohou v případě DPN uplatňovat nárok na dávky nemocenského

Závislá práce mimo pracovní poměr



Tzv. Švarcsystém (vizte výše)

Faktický pracovní poměr

- O tzv. faktický pracovní poměr se nejedná tehdy, jestliže se účastníci "na základních podmínkách pracovní smlouvy" dohodli "faktickou cestou". Tzv. faktickým pracovním poměrem se rozumí v judikatuře soudů právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci ve smyslu ustanovení § 2 odst.4 a 5 zák. práce), ačkoliv mezi nimi nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právní vztah při tzv. faktickém pracovním poměru je vztahem pracovněprávním. Protože nejde o pracovní poměr, neplatí pro něj ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. **21 Cdo 3042/2013**

Agenturní zaměstnávání

§ 43a/8: Dočasné přidělení je zakázáno použít na agenturní zam.

§ 307 a ZP: Ztel na základě zvláštního povolení dočasně přiděluje svého Zce k výkonu práce k jinému Zteli na základě ujednání v pracovní smlouvě (...)

- **pracovní vztah:** Agentura $\longleftrightarrow$ Zec
 - Agentura se zaváže zajistit svému Zci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele
 - Zec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení Zce
- **dohoda o dočasném přidělení Zce:** Agentura $\longleftrightarrow$ Uživatel

§ 58 a násl. ZoZ: povolení ke zprostředkování (kauce 500.000,- Kč)

2) Zásady pracovního práva

Základní zásady pracovního práva

Význam

- Obecný interpretační a aplikační význam zásad v občanském právu
- Rozsah přípustnosti limitů subsidiarity aplikovatelnosti občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy
- Vyjádření hodnot chránících veřejný pořádek (srov. § 1a/2 ZP, § 1/2 ObčZ)
 - Vazba na § 580 a § 588 ObčZ (relativní a absolutní neplatnost právních jednání)

ZP neobsahuje taxativní výčet zásad!

Doplnění o zásady občanského práva

- Pacta sunt servanda, neminem leadere, zákaz zneužití práva...

Základní zásady pracovního práva

Smysl a účel ustanovení ZP vyjadřují i základní zásady PP vztahů, kterými jsou zejména...

- ...**zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance**
- ...**uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce**
- ...**spravedlivé odměňování zaměstnance**
- ...řádny výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy Ztele
- ...**rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace**

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

Základní zásady pracovního práva

Autonomie vůle

Smluvní volnost

Zásada rovného zacházení

Zásada zákazu diskriminace

Uspokojivé a bezpečné podmínky

Zákaz přenášení rizika z výkonu práce na zaměstnance

Zásada spravedlivého odměňování

Zásada informování a projednání, kolektivní zastoupení

Zvláštní zákonná ochrana postavení Zce (...)



Základní zásady pracovního práva

Zákaz diskriminace (§ 16/2,3,4 ZP)

- X legitimní cíl na rozdílné zacházení
 - Podstatný požadavek pro nezbytný výkon práce
 - Opatření pro předcházení nebo vyrovnání nevýhod (ADZ)

Test proporcionality (Pl. ÚS 4/94)

- **Vhodnost** – dosáhne opatření sledovaného cíle?
- **Potřebnost** – nelze sledovaného cíle dosáhnout lépe?
- **Poměrování** – závažnosti kolize obou práv.



Diskriminace – příklady

„Přijmeme servírku na HPP“

„Do této provozovny přijmeme holičku s ŽL“

„Přijmeme skladníka s vysokoškolským vzděláním“

„Přijmeme prodavačku / prodavače se zdravotním postižením“

„Hledáme důchodkyni na pozici švadleny“

Diskriminace



II. ÚS 1609/08

- (Stěžovatel) tvrzení opíral především o statistické údaje **propuštěných a přijatých zaměstnanců**, přičemž kladl po celé řízení důraz na to, že ke znevýhodňujícímu zacházení docházelo pouze v úseku řízeném jmenovaným místopředsedou vlády; zde byli nadbytečnými shledáni v **naprosté většině - z 80% - zaměstnanci starší 50 let, a naopak byli přijati z 93% zaměstnanci mladší 28 let.**
- Obecné soudy se v tomto ohledu nezabývaly důkladně realitou předmětné organizační změny; tedy tím, jaké povahy vůbec byla nově vytvořená pracovní místa, jaká byla jejich pracovní náplň, v čem se tato místa lišila od pozic rušených, například té, kterou zastával stěžovatel. Teprve po učinění takovýchto zjištění bylo možno také posoudit, **zda nově nastavená kvalifikační kritéria potřebná pro získání pozice, resp. setrvání u vedlejšího účastníka, odpovídala skutečné potřebě při plnění daných úkolů.**

Základní zásady pracovního práva

Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance

- **ObčZ:** rovnost stran, autonomie vůle stran
- **ZP:** nadřízenost Ztele, podřízenost Zce
- → Zec je v pracovněprávních vztazích slabší smluvní stranou, je proto namístě, aby zákon v pracovněprávních vztazích zabezpečoval zákonnou ochranu postavení zaměstnance v jeho prospěch, protože možnost ochrany jeho práva je omezena
- Srov. § 4a/1 ZP: *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**.*

Základní zásady pracovního práva

Uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce

- **čl. 28 LZPS:** Zaměstnanci mají právo na uspokojivé pracovní podmínky, příslušné podmínky stanoven zvláštní zákon → **zákoník práce**
- Část pátá ZP → **BOZP**
- Část desátá ZP → **péče o zaměstnance**

Spravedlivé odměňování zaměstnance

- § 1792 ObčZ: *Plyne-li ze smlouvy povinnost stran poskytnout a přijmout plnění za úplatu, aniž je ujednána její výše, či způsob, jakým bude tato výše určena, platí, že úplata byla ujednána ve výši obvyklé v době a v místě uzavření smlouvy*
- ZP: úprava minimální (§ 111 ZP) a zaručené mzdy (§ 112 ZP)

Základní zásady pracovního práva

Řádný výkon práce Zcem v souladu s oprávněnými zájmy Ztele

- Ztel není oprávněn Zci dávat protiprávní pokyny a vyžadovat po něm, aby se choval v rozporu s právními předpisy (i povolená rychlost na služební cestě)
 - Dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem **nemůže zasahovat do veřejnoprávních vztahů**, narušovat zájem společnosti na tom, aby každý občan v demokratickém právním státě mohl být nápomocen státu při odhalování nedostatků, a v případě potřeby na nedostatky upozornil. **III. ÚS 298/12**
- Zaměstnanec má být ke svému zaměstnavateli loajální
 - *Odvolací soud rozšířil svou argumentaci a připomněl, že se zaměstnanci dopisem neobrátili jen na vodohospodářské orgány, ale též na další, ryze soukromoprávní subjekty. Vše dávali do souvislosti s údajnou korupcí. Odvolací soud to vyhodnotil jako rozpor s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. IV. ÚS 2449/15*

Flexicurita

Flexicurita - strategie, konstrukce, postavení zaměstnance v zaměstnání s přihlédnutím k jeho sociálnímu pozadí, snaha skloubit volnost a pružnost při výkonu práce a současně ochranu, stabilitu, jistotu zaměstnání

- Pružné pracovní právo
- Štědré sociální zabezpečení
- Rekvalifikace, vzdělávání zaměstnance

Řízení jednostranně ze strany Ztele – formou pokynů, příkazů, vnitřních předpisů, nejvíce se to projevuje v pracovní době, dovolené, přidělování práce

Vzájemná dohoda stran – tou pracovněprávní vztahy začínají, mění se a končí, je základem pro určování mzdy

Kogentní normy právní úpravy zákoníku práce

Flexicurita

Projevy security:

- zákonný zákaz/příkaz („musí se“, „je povinen“ – kogentní ustanovení)
- součinnost zástupců zaměstnanců – odborové organizace
- souhlas zaměstnance (např. s prací přesčas, pracovní cestou...)
- kontrolní činnost státu (úřad práce, inspekce práce)
- soudní ochrana

Příklady flexibility (volnost, pružnost, vytváření volného prostoru pro realizaci vůle (zájmů) obou smluvních stran ve vzájemném vztahu, opak security)

- kratší pracovní doba
- nerovnoměrné rozvržení pracovní doby
- pružná pracovní doba
- pracovní pohotovost
- konto pracovní doby
- homeworking
- teleworking
- práce mimo pracoviště

3) Postup před vznikem pracovního poměru

Postup před vznikem pracovního poměru

Výběr uchazečů o zaměstnání je v gesci Ztele

- Kvalifikace, nezbytné požadavky, zvláštní schopnosti, požadavky zvl. pr. př.
- X diskriminace (§ 16 ZP, § 4 ZoZ)

Ztel smí po uchazečích vyžadovat takové informace, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy

Ztel je povinen vybraného uchazeče před uzavřením pracovní smlouvy seznámit a poučit o (§ 31 ZP):

- Právech a povinnostech
- Pracovních podmínkách a podmínkách odměňování
- Zvláštní povinnosti vyplývající z právních předpisů

Postup před vznikem pracovního poměru

Forma, jakou má zaměstnavatel seznámení provést, není zákonem stanovena (srov. § 31 ZP)

Nesplnění informační povinnosti ze strany zaměstnavatele nezakládá neplatnost pracovní smlouvy

21 Cdo 4534/2011

- Z ustanovení § 31 zák. práce zaměstnavateli nevyplývá povinnost seznámit zaměstnance s právním řádem jako takovým, s jeho celkovým obsahem bez ohledu na to, zda a kdy (v daném případě téměř po deseti letech) by aplikace příslušných ustanovení přicházela v úvahu



Postup před vznikem pracovního poměru

Při výběru zaměstnance je zaměstnavatel limitován § 4 ZoZ, který zakotvuje zásadu *rovného zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání*

Údaje, které zaměstnavatel vyžaduje před uzavřením pracovního poměru musí bezprostředně souviset s uzavřením pracovní smlouvy

- Srov. § 316/4 ZP – sexuální orientace, rodinné a majetkové poměry...

Postup před vznikem pracovních poměrů

Př. Zaměstnavatel se ptal uchazeček na následující:

- Na rodinný stav
- Na to, zda není těhotná
- Na počet dětí, věk, nemocnost
- Na to, zda hodlá mít další děti a v jakém horizontu
- Na povolání manžela a jeho výdělkové poměry
- Na bezúhonnost uchazečky o zaměstnání
- Na to, koho bude volit uchazečka v příštích volbách
- Na to, zda by byla ochotna pracovat za 80 % mzdy mužů na srovnatelném místě

Postup před vznikem pracovního poměru

Odpověď - § 316/4 ZP: Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména 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) trestněprávní bezúhonnosti;
- to, s výjimkou **písmen c), d), e), f) a g),** neplatí, jestliže je pro to dán **věcný důvod spočívající v povaze práce,** která má být vykonávána, a je-li tento požadavek **přiměřený,** nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Postup před vznikem pracovního poměru

Zpracovávání zvláštní kategorie osobních údajů (GDPR)

- Zakazuje se zpracování osobních údajů, které vypovídají o rasovém či etnickém původu, politických názorech, náboženském vyznání či filozofickém přesvědčení nebo **členství v odborech**, a zpracování **genetických údajů**, **biometrických údajů** za účelem jedinečné identifikace fyzické osoby a údajů o **zdravotním stavu** či o sexuálním životě nebo sexuální orientaci fyzické osoby.
- Výjimky čl. 9 odst. 2 GDPR
 - udělený souhlas pro stanovený účel,
 - zpracovávání je nezbytné pro plnění právní povinnosti v oblasti pracovního práva / sociálního zabezpečení...
 - zpracování je nezbytné pro účely preventivního nebo pracovního lékařství, pro posouzení pracovní schopnosti zaměstnance, lékařské diagnostiky...

Postup před vznikem pracovního poměru

§ 12/2 ZoZ: Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se *národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace*, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují *dobrým mravům*, a *osobní údaje*, které neslouží k *plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem*

§ 12/2 in fine ZoZ: *Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje.* Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Ustanovení § 4 platí i zde.

Vstupní zdravotní prohlídka

Vstupní zdravotní prohlídka § 32 ZP

- Okruh povinných případů – zákon č. 373/2011 Sb., postup dle vyhlášky č. 79/2013 Sb.
- **Pracovní poměr** → vždy
- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr →
 - Riziková činnost vždy
 - Pochybnosti Ztele o zdravotní způsobilosti uchazeče

Úhrada nákladů na vstupní prohlídku

- V případě přijetí → Ztel (na Zce nelze přenášet poplatkové povinnosti podle úpravy BOZP)
- V případě nepřijetí → uchazeč (x dohoda s Ztelem)

Osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za **zdravotně nezpůsobilou** k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se **nepodrobí** vstupní lékařské prohlídce

Lékař: pracovní lékařství / všeobecné praktické lékařství

Vstupní zdravotní prohlídka

§ 9 odst. 1 vyhlášky → Pracovnílékařskými prohlídkami, které se provádějí za účelem posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci, jsou:

- a) vstupní prohlídka,
- b) prohlídka periodická
- c) prohlídka mimořádná,
- d) výstupní lékařská prohlídka a
- e) lékařská prohlídka po skončení rizikové práce

Při provádění pracovnílékařských prohlídek jsou zaměstnancům poskytovány edukační a konzultační zdravotní služby.



Vstupní zdravotní prohlídka

§ 10 odst. 1 vyhlášky → **Vstupní prohlídka se provádí za účelem zajištění, aby k výkonu práce v podmínkách s předpokládanou zdravotní náročností nebyla zařazena osoba ucházející se o zaměstnání, jejíž zdravotní způsobilost neodpovídá zařazení k předpokládané práci.**

(2) Vstupní prohlídka se provádí kromě případů stanovených zákonem též před převedením zaměstnance na jinou práci, pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance. Odlišnými podmínkami se rozumí navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden, a to bez ohledu na to, zda změna takových podmínek vede ke změně výsledné kategorie práce.

Vstupní zdravotní prohlídka

Srov. § 103 odst. 1 písm. a) ZP:

- Zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

§ 32 ZP je nutno vykládat ve spojitosti s § 103/1/a ZP!

Kategorizace prací

§ 37 a násl. zákona č. [258/2000 Sb.](#), o ochraně veřejného zdraví

- od 1. kategorie, tedy takové práce, u kterých podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví až do 4. kategorie, kde je nepříznivý vliv na zdraví pravděpodobný i přes používání OOPP
 - První – není pravděpodobný nepříznivý vliv práce na zdraví
 - Druhá – nepříznivý vliv lze očekávat jen výjimečně
 - Třetí – jsou překračovány hygienické limity, expozice není spolehlivě snížena OOPP
 - Čtvrtá – vysoké riziko ohrožení zdraví, nelze zcela vyloučit ani ochrannými opatřeními
- o zařazení prací do kategorií 1 a 2 rozhoduje zaměstnavatel, do kategorií 3 a 4 pak příslušný orgán ochrany veřejného zdraví
- Postup dle vyhlášky č. [432/2003 Sb.](#)

Mimořádná zdravotní prohlídka

Účel: zjištění zdravotního stavu v případě důvodného předpokladu ztráty nebo změny zdravotní způsobilosti nebo zvýšení míry rizika již dříve zohledněného rizikového faktoru pracovních podmínek

Obligatořně (§ 12 vyhlášky) např.:

- výkon práce přerušen dobu delší než 8 týdnů (x první kategorie),
- v důsledku úrazu s těžkými následky, nemoci spojené s bezvědomím nebo jiné těžké újmy na zdraví,
- z jiných důvodů na dobu delší než 6 měsíců,

nejdéle do 5 pracovních dnů ode dne nového započetí výkonu dosavadní práce

Postup před vznikem pracovního poměru

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi Zcem a Ztelem (§ 33/1 ZP) → **základní způsob**

Jmenováním na vedoucí pozici v případech stanovených zvláštním předpisem (§ 33/3 ZP)

Volba jako předpoklad uzavření pracovní smlouvy

Pracovní smlouva (obligatorně)

- **Druh práce**
- **Místo výkonu práce**
- **Den nástupu do práce**

Postup před vznikem pracovních poměrů

Vzpomeňte si, co je obsahem Vaší pracovní smlouvy.

Jaká ujednání byste do pracovní smlouvy zařadili ze strany zaměstnance a zaměstnavatele?

Co si obecně vybavíte pod pojmem „smlouva“? Musí se jednat o papír s textem a podpisy smluvních stran?

4) Pracovněprávní skutečnosti

Právní skutečnosti v pracovním právu

Právní vztah

- Společenský vztah mezi nejméně dvěma subjekty upravený normami práva, v němž jsou tyto nositeli subjektivních práv a povinností, které vznikají těmto subjektům přímo nebo zprostředkovaně na základě právních norem.

Právní skutečnost

- Okolnosti, se kterými právní norma spojuje vznik, změnu nebo zánik právního vztahu, tj. subjektivních práv a právních povinností.
- Právní jednání, protiprávní jednání, právní událost, protiprávní stav

Právní jednání

- Projev vůle určitého subjektu směřující ke vzniku, změně nebo zániku právního vztahu, jež jsou v souladu s právem.

Právní skutečnosti v pracovním právu

Právní událost

- Mimovolní právní skutečnost, která nastává objektivně (bez projevu vůle subjektu právního vztahu), přičemž její následky (vznik, změna, zánik právních vztahů) jsou v souladu s normami práva.

Právní domněnka

- Právní skutečnost, jejíž existence je normami předpokládána, přestože v konkrétním případě není prokázána → její existence je pravděpodobná.
- Vyvratitelná, nevyvratitelná

Právní fikce

- Druh právní skutečnosti, kterou právní norma konstruuje, i když je patrné, že neexistuje.

Právní skutečnosti v pracovním právu

Zdánlivost právního jednání

- Projev vůle (projev + vážnost)
- Zaměřenost projevu vůle
- Aprobace právním řádem
- Určitost + srozumitelnost

Neplatnost právního jednání

- Náležitosti subjektu: právní osobnost a svéprávnost (§ 34, 35 NOZ!)
- Náležitosti vůle: svoboda vůle (*vis compulsiva*), vůle prosta omylu
- Náležitosti projevu: forma právního jednání (zákon x smlouva)
- Možnost a dovolenost: počáteční x následná nemožnost

Právní skutečnosti v pracovním právu

Náležitost subjektů

	Právní subjektivita		Svéprávnost (způsobilost)	
	Vznik	Zánik	Vznik	Zánik
Zaměstnanec	15 let + PŠD	smrtí	§ 31	smrtí
FO – Ztel	narozením	smrtí	18 let / soud	smrtí
PO – Ztel	vznikem	zánikem	vznikem	zánikem

§ 252/2 ZP – dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot...

§ 255/3 ZP – dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

Právní skutečnosti v pracovním právu



Absolutní neplatnost právního jednání

- Zjevně se přičí dobrým mravům
- Rozpor se zákonem + zjevně narušuje **veřejný pořádek**
- Plnění od počátku nemožné

21 Cdo 2576/2018 **PŘEKONÁNO**

- Je-li pracovněprávní jednání **neplatné pro rozpor se zákonem** podle ustanovení § 580 odst. 1 o.z., jde o neplatnost absolutní v případě, že právní jednání **zjevně narušuje veřejný pořádek** (§ 588 věta první o.z.); jestliže takové pracovněprávní jednání veřejný pořádek nenarušuje nebo jestliže se nejedná o narušování zjevné , je pracovněprávní jednání i v tomto případě neplatné jen relativně.

Právní skutečnosti v pracovním právu

§ 1a/2 ZP: Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

§ 4a/1 ZP: 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.

Výklad právního jednání v PP

Contra proferentem

- Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpriznivější (§ 18 ZP)

§ 555 NOZ: Právní jednání se posuzuje podle svého obsahu.

§ 556 NOZ: Co je vyjádřeno slovy nebo jinak, vyloží se podle úmyslu jednajícího, byl-li takový úmysl druhé straně znám, anebo musela-li o něm vědět. Nelze-li zjistit úmysl jednajícího, přisuzuje se projevu vůle význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen.

Forma právního jednání v PP

§ 20 ZP: Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li **již započato s plněním**, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

§ 34/2 ZP: Pracovní smlouva musí být uzavřena **písemně**.

§564 NOZ: Vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě; vyžaduje-li tuto formu jen ujednání stran, lze obsah právního jednání změnit i v jiné formě, pokud to ujednání stran nevylučuje.

Forma právního jednání v PP

§ 582/1 NOZ: Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí (...).

§ 582/2 NOZ: 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.

Forma právního jednání v PP

§ 27/2 ZP: Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.

§ 35/6 ZP: Zkušební doba musí být sjednána písemně.

§ 49/2 ZP: Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.

§ 50/1 ZP: Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.

Forma právního jednání v PP



KS v Hradci Králové 14 Co 158/95

Nedostatek podpisu zaměstnavatele na listině obsahující okamžité zrušení pracovního poměru způsobuje neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru pro nedostatek písemné formy.

21 Cdo 682/2018

Nahrazení podpisu zaměstnavatele na výpovědi z pracovního poměru mechanickými prostředky nebylo ve smyslu ustanovení § 40 odst. 3 první a druhé věty obč. zák. obvyklé; taková výpověď bez vlastnoručního podpisu byla pro vadu formy právního úkonu podle ustanovení § 20 odst. 3 zák. práce neplatná.

Doručování v PP vztazích

§ 334/1 ZP: Písemnosti týkající

se vzniku, změn a skončení pracovního poměru,

dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,

odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance,

důležité písemnosti týkající se **odměňování**, jimiž jsou **mzdový výměr** (§ 113 odst. 4) nebo **platový výměr** (§ 136)

a **záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce**

(dále jen "písemnost"), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

Doručování v PP vztazích

Zaměstnavatel doručuje zaměstnanci

- Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci
 - a) kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,
 - b) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
 - c) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
 - d) prostřednictvím datové schránky.
- Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenou také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

Doručování v PP vztazích

Doručování prostřednictvím sítě / služby elektronických komunikací

- Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže **zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování.**
- Povinnost uznávaného elektronického podpisu zaměstnavatele
- Účinnost dnem, kdy **zaměstnanec převzetí potvrdí** zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým **uznávaným elektronickým podpisem**
- **Neúčinnost:**
 - Vrácení zprávy jako nedoručitelné
 - Zaměstnanec do 3 dnů ode dne odeslání nepotvrdí převzetí (elektronický podpis!)

Doručování v PP vztazích

Doručování prostřednictvím datové schránky

- 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 doručenou posledním dnem této lhůty**.
- **Neuplatní se § 573 ObčZ**
 - Má se za to, že došlá zásilka odeslaná s využitím provozovatele poštovních služeb došla třetí pracovní den po odeslání, byla-li však odeslána na adresu v jiném státu, pak patnáctý pracovní den po odeslání.

Doručování v PP vztazích

Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

- **Na poslední známou adresu** zaměstnance, kterou **zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil** (pracovní smlouva)
 - x dříve: která je zaměstnavateli známa
 - Písemnost lze doručit i zástupci → plná moc s ověřeným podpisem
- Doručování musí být doloženo písemným záznamem o doručení (dodejka)
- Nezastižení = oznámení + **úložní doba 15 dní**
 - Dříve byla 10 pracovních dnů
- **Fikce doručení posledním dnem lhůty**
 - Vypouští se písemný záznam o poučení o odmítnutí a nepřevzetí zásilky

Doručování v PP vztazích

Zaměstnanec doručuje zaměstnavateli

- Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla **osobním předáním** v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.
- **Elektronicky**, pokud Ztel souhlasí, elektronický uznávaný podpis, potvrzení
- Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.
- Jestliže s tím **zaměstnavatel souhlasí**, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky. Písemnost doručovaná prostřednictvím datové schránky je **doručena dnem dodání písemnosti do datové schránky**

21 Cdo 2172/2003

- Písemnosti zaměstnance určené jeho zaměstnavateli lze doručit nejen prostřednictvím pošty, ale i pomocí každé fyzické nebo právnické osoby, která bude ochotna doručení provést, nebo osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, popřípadě každému vedoucímu zaměstnanci, který mu je nadřízen.

Doručování v PP vztazích



21 Cdo 1350/2009 **PŘEKONÁNO**

Listiny uvedené v (...) lze zaměstnanci doručit prostřednictvím držitele poštovní licence jen tehdy, není-li doručení možné provést samotným zaměstnavatelem na pracovišti zaměstnance, v jeho bydlišti nebo kdekoli bude zastižen, a proto nemá právní účinky doručení takové písemnosti zaměstnanci, k němuž zaměstnavatel přistoupil prostřednictvím držitele poštovní licence v rozporu (...).

To neplatí jen tehdy, jestliže zaměstnanec (oprávněný příjemce) písemnost skutečně převzal.

Doručování v PP vztazích



21 Cdo 3278/2010:

Písemnost uvedenou v § 334 odst. 1 zák. práce zaměstnavatel nedoručil zaměstnanci do vlastních rukou, jestliže mu jen umožnil, aby se seznámil s obsahem písemnosti, a jestliže mu předal pouze reprodukci písemnosti s grafickým napodobením podpisu.

21 Cdo 2426/2000

Jestliže zásilku s písemností uvedenou v [§ 334 odst. 1 ZPr] doručovanou zaměstnanci do vlastních rukou převzala jiná osoba než zaměstnanec, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost, a to ani v případě, že zásilka byla zaměstnanci dodatečně jinou osobou odevzdána

Pravidla pro počítání času

§ 333 ZP: 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.

§ 350a ZP: Týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

Promlčení a prekluze

Příklady promlčení

- § 267/2 ZP, § 268/3 ZP, § 271t

Případy prekluze:

- § 39/5 ZP
- § 57 ZP
- § 58 ZP
- § 59 ZP
- § 72 ZP
- § 313 ZP
- § 339a/1 ZP

Promlčení a prekluze

Promlčuje se právo zaměstnance na úhradu mzdy?

Promlčení a prekluze



21 Cdo 4027/2015

Splatnost odstupného se odvíjí ode dne dohodnutého mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a není-li takové dohody, odstupné je splatné po skončení pracovního poměru v nejbližším obvyklém - pravidelném termínu výplaty mzdy.

5) Vznik a obsah pracovního poměru

Svobodný a rovný přístup k zaměstnání

Čl. 26/1 LZPS: Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

Čl. 26/2 LZPS: Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.

Čl. 26/4 LZPS: Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.

Srov.: pedagogickým pracovníkem může být jen bezúhonný člověk

- § 3 odst. 1 písm. c) zákona č. 563/2004 Sb. – podmínka bezúhonnosti
- § 29a cit. zák. – TČ úmyslně / z nedbalosti s výkonem činnosti pedagog. prac.
 - ohlašovací povinnosti – do 10 pracovních dnů, do 1 měsíce od PMR výpis z rejstříku tr.

Založení a vznik pracovního poměru

Pracovněprávní vztahy jsou poměry upravené zákonem, které vznikají / mění se / zanikají na základě právních skutečností

- Pracovní poměr
- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Založení pracovního poměru (§ 33/1 ZP)

- Pracovní smlouvou mezi Zcem a Ztelem
- Jmenováním

Volba jako předpoklad pro uzavření pracovní smlouvy (§ 33/2 ZP)

Vznik pracovního poměru – dnem sjednaným jako den nástupu do práce, den jmenování na pracovní místo vedoucího Zce (§ 36 ZP)

Základní pracovněprávní vztah nemůže být mezi manžely a partnery § 318

Postup před uzavřením PP

Výběr vhodných uchazečů, okruh požadovaných informací

Vstupní zdravotní prohlídka

Informační povinnost zaměstnavatele (§ 31 ZP) před uzavřením PP

- **právy a povinnostmi**, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly,
- **pracovními podmínkami a podmínkami odměňování**, za nichž má práci konat,
- **povinnostmi**, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru
 - Výběr osoby nesplňující tyto náležitosti? Absolutní neplatnost pro počáteční nemožnost plnění dle § 580/2 + § 588 in fine ObčZ? Srov. zákon č. 451/1991 Sb.

Jmenování

Jednostranné právní jednání Ztele, jímž se zakládá pracovní poměr

Podmínkou jeho platnosti je **souhlas Zce**

Použití ustanovení o pracovní smlouvě

Jmenování na vedoucí pracovní pozice - § 33/3 ZP

Jmenování osobou oprávněnou - § 33/4 ZP

Možnost odvolat jmenovaného Zce, vzdání se jmenovaného místa - § 73/1 ZP

Přechodné ustanovení – služební poměry, které vznikly jako pracovní jmenováním - § 364/3

Jmenování vedoucího zaměstnance

Jestliže je Ztel jiná osoba (než § 33/3 ZP), může být s **vedoucím zaměstnancem** dohodnuta možnost **odvolání z vedoucího pracovního místa**, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa **vzdát**.

Vedoucími pracovními místy 2 jsou pouze místa

- a) v přímé řídicí působnosti
 - statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem *právníká osoba*,
 - zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem *fyzická osoba*,
 - b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného
 - statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem *právníká osoba*,
 - zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem *fyzická osoba*,
- za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Odvolání vedoucího Zce provádí statutární orgán (PO) nebo zaměstnavatel (FO)

Jmenování vedoucího zaměstnance

Odvolání / vzdání se musí být **písemné**

Výkon práce na vedoucím pracovním místě končí **dnem doručení** (x pozdější den)

Odvoláním / vzdáním se **pracovní poměr nekončí** → povinnost Ztele navrhnout změnu dalšího pracovního zařazení na jinou práci (zdravotní stav, kvalifikace)

- Ztel takovou práci nemá / Zec odmítne → překážka v práci na straně Ztele + důvod výpovědi § 52 písm. c) ZP
- Odstupné jen při rozvázání PP po odvolání v souvislosti se zrušením tohoto místa vedoucího zaměstnance pro org. změnu

Druhy pracovních poměrů

Dle doby trvání pracovního poměru

Dle souběhu zákonných úprav

Dle charakteru zaměstnavatele

Dle způsobu vzniku pracovního poměru

Dle místa výkonu práce

Dle rozsahu pracovní doby (dříve – hlavní, vedlejší, souběžné...)

Uzavírání pracovní smlouvy

Postup dle ObčZ (§ 1724, § 1725, § 1745 ObčZ)

- Oferent (nabídka) → oblát (akceptace) → oferent (uzavření smlouvy)
- Pb. přijetí oferty s výhradou / výzva k podávání nabídek / veřejná nabídka?

Smlouva je ujednána, jakmile si smluvní strany ujednaly její obsah

- Povinné náležitosti (§ 34 ZP), bez nichž pracovní smlouva platně nevznikne
- Srov. § 1745 ObčZ – přijetí nabídky nabude účinnosti
- Srov. *právní jednání mezi přítomnými / nepřítomnými / podpisy na smlouvě?*
- Srov. § 27/2 ZP a § 34/1,2 ZP – *Musí být podpisy na téže listině?*

Povinnost uzavřít pracovní smlouvu v písemné formě (§ 34/2 ZP)

- Do doby nástupu do práce (srov. § 20 ZP) lze namítnout **relativní neplatnost** pracovní smlouvy, po započetí plnění již však platnost nelze zpochybnit

Pracovní smlouva

Pracovní smlouva (obligatorně)

- **Druh práce**
- **Místo výkonu práce**
- **Den nástupu do práce**

Vznik práv z pracovní smlouvy lze vázat **na splnění podmínky**

- Např. odložení účinnosti na dokončení kvalifikačních předpokladů Zce
- Odkládací podmínka – určitá právní skutečnost
- Rozvazovací podmínka – nejistota Zce (srov. § 48 an. ZP), rozpor se zákonem (§ 580, § 588 ObčZ – smysl a účel zákona)
 - Oddělitelnost právního jednání a částečná neplatnost (§ 576 ObčZ)

Aplikovatelnost úpravy adhezních smluv na PP? Srov. § 301/c ZP

Pracovní smlouva

Pracovní smlouva (fakultativně)

- **Výše mzdy / platu**
- **Zkušební doba**
- **Souhlas s vysláním na pracovní cesty**
- **Rozvržení pracovní doby / konto pracovní doby**
- **Pracovní pohotovost**
- **Práce přesčas**
- **Dovolená / „sick days“**
- **Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování**
- **Dohoda o úhradě prostředků na penzijní připojištění**
- ...

Pracovní smlouva

Možnost sjednání práv a povinností v pracovním poměru

a) dvoustraně

- Pracovní smlouva, dodatky k pracovní smlouvě, jiné dohody
- Kolektivní smlouva (odborová organizace)

b) Jednostranně

- Mzdový výměr
- Souhlas s vysláním na pracovní cestu
- Vnitřní předpis zaměstnavatele, pracovní řád
 - Rozvržení do směn, nepřetržitý provoz, noční práce...

Nelze jednostranně: pracovní pohotovost, schodek na svěřených hodnotách...

Obsah pracovní smlouvy

Přílohou pracovní smlouvy je mzdový výměr

Nedílnou součástí pracovní smlouvy je mzdový výměr

Obsah pracovní smlouvy



21 Cdo 1395/2010

- Jakmile je obsah pracovněprávního vztahu utvořen dohodou, nelze jej jednostranně základě vůle jen jedné smluvní strany (**21 Cdo 1395/2010**)

§ 91 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- Pracovní smlouva (s cizincem), dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí podle odstavce 2 písm. a) musí obsahovat kromě povinných náležitostí stanovených zákoníkem práce také *dobu trvání základního pracovněprávního vztahu, **výši mzdy, platu nebo odměny**, délku sjednané týdenní pracovní doby a výměru dovolené* v souladu s právními předpisy.

Pracovní smlouva



Dvoustranné právní jednání

Písemná forma

- X absence nemůže tížit zaměstnance
 - § 20 ZP: „Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a **bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat** u těch jednání, jimiž **vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.**“

Faktický pracovní poměr

- *Je-li pracovní smlouva uzavřena mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou neplatná, vzniká za předpokladu, že fyzická osoba pro zaměstnavatele pracovala a byla za vykonané práce odměňována, mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou pracovněprávní vztah, a nikoliv vztah občanskoprávní.*
- **21 Cdo 3191/2011**

Pracovní smlouva

Povinnost mít pracovní smlouvu na pracovišti

- **Zaměstnanec** se musí na pracovišti prokázat **občanským průkazem/ pasem**
 - Dřívější znění § 132 ZoZ do **30. 4. 2014**: musí mít pracovní smlouvu na pracovišti
 - § 132/3 ZoZ – pokuta až 10.000,- Kč, opakovaně až do 100.000
- **Zaměstnavatel** musí mít na pracovišti kopii dokladů prokazující existenci pracovněprávního vztahu
 - § 136/1 ZoZ, § 139/3/d) ZoZ – pokuta až **500.000,- Kč**
 - tuto povinnost Ztel nemá, pokud oznámil OSSZ den nástupu do práce, čímž mu založil účast na nemocenském pojištění (§ 136/1 ZoZ)
- **Zaměstnavatel** musí uzavřít písemně pracovní smlouvu s Zcem
 - § 12/1/b) ZoIP / § 25/1/b) ZoIP – pokuta až **10.000.000,- Kč**

- VI. se uznává vinným ze spáchání správního deliktu dle ust. § 25 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce tím, že **neuzavřel pracovní smlouvu písemně s fyzickou osobou:** _____, nar. _____ Jmenovaný při kontrole na místě dne 4. 10. 2018 nepředložil doklad prokazující existenci pracovněprávního vztahu. Jmenovaný při šetření na místě mj. uvedl: „S panem _____ jsem zatím nic nesepisoval, pracuji pro něho od 20. 9. 2018, čekám, že se dnes nebo zítra zastaví, jsme domluveni, že bude uzavřena zase dohoda o provedení práce za stejných podmínek, jako byla u firmy _____ s.r.o.“ Tím obviněný porušil ust. § 34 odst. 2 zákoníku práce.
- VII. Za spáchané přestupky a správní delikty se výše uvedenému obviněnému v souladu s ust. § 35 písm. b) přestupkového zákona a dle ust. § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti ukládá správní trest pokuty ve výši: **1.470.000 Kč** (slovy: jeden milión čtyři sta sedmdesát tisíc korun českých).

Pracovní smlouva

Od vzniku pracovního poměru je **Ztel** povinen:

- Přidělovat Zci práci
- Platit za vykonanou práci
- Vytvářet podmínky pro plnění práce
- Dodržovat ostatní podmínky

Od vzniku pracovního poměru je **Zec** povinen:

- Dle pokynů Ztele vykonávat práci osobně práci v rozvržené pracovní době
- Dodržovat pracovněprávní povinnosti

Specifikace povinností zaměstnanců – viz § 301 až 304 ZP

Pracovní smlouva

Zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce

- aniž mu v tom bránila překážka v práci
 - Na straně Zce (mateřská, rodičovská, karanténa...)
 - Z důvodů obecného zájmu (branná povinnost, studium, veřejná funkce, občanská povinnost, ošetření... [NV 590/2006](#))
 - Na straně Ztele (prostoj, povětrnostní vliv, jiné)
- Ztel se do týdne nedozví o této překážce

➔ Ztel může od pracovní smlouvy odstoupit

- Jen z tohoto důvodu
- Obligatočně písemná forma (x nepřihlíží se § 34/4 ZP)

*§350a ZP: Týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

Pracovní smlouva – druh práce



Důvody pro preciznost vymezení

- Flexibilita Zce
- Mzdové důvody – skupiny prací pro určení zaručené mzdy dle [NV 567/2009 Sb.](#)
- Není třeba souhlasu s převedením dle § 41/5 ZP
- Výpověď pro organizační důvody § 52/2/c ZP

Příklady sjednání

- Prodavačka / pokladní / advokátní koncipient / vykonavatel
- Pomocník? Dle judikatury neurčité, může vést k neplatnosti
- Asistent? Asistent obchodního ředitele

Kombinace

- Skladník, řidič a pracovník reklamací
- Vedoucí prodejny a pokladní

Zaměstnanec není zásadně povinen konat jiný druh práce, než který má vymezen v pracovní smlouvě (x převedení § 41 ZP)

Pracovní smlouva – druh práce

Autonomie vůle → vymezení tak širokého druhu práce, který by umožňoval přidělit jakoukoli práci → neplatnost

- *Dělník* u zaměstnavatele s 5 zaměstnanci
- *Dělník* u nadnárodního zaměstnavatele s několika druhy výroby
- Pb. obcházení zákona – srov. § 6, § 8 ObčZ

Pracovní náplň

- Zpravidla informativní dokument, kterým zaměstnavatel zaměstnanci blíže specifikuje obsah sjednaného druhu práce
- Musí být v souladu s druhem práce vymezeným v pracovní smlouvě
- Možnost jednostranné změny Ztel v mezích sjednaného druhu práce (x pracovní náplň coby součást pracovní smlouvy)

Pracovní smlouva – místo výkonu práce

Důvody pro preciznost vymezení

- Flexibilita Zce při přesunu mezi provozovnamy
- Cestovní náhrady od pravidelného pracoviště (§ 34a ZP)
- Vyslání na pracovní cesty – souhlas

Příklady sjednání

- Palackého 151/10, 796 01 Prostějov
- Prostějov
- okres Prostějov
- Olomoucký kraj
- Česká republika

Pravidelné pracoviště (§ 34a ZP): místo výkonu práce → je-li širší jak obec → obec, ve které nejčastěji začínají cesty Zce za účelem výkonu práce

- Pro účely cestovních náhrad § 152/b

Pracovní smlouva – místo výkonu práce

Režim **§ 317 ZP** – Zec nepracuje na pracovišti Ztele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Z režimu zákoníku práce se nepoužije:

- úprava **rozvržení pracovní doby, prostožů** ani **přerušení práce** způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy
- při jiných důležitých **osobních překážkách** v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak
 - [NV 590/2006 Sb.](#) – svatba, úmrtí, přestěhování ANO, vyšetření, narození dítěte... NE
- mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za **práci přesčas** ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za **práci ve svátek**

Pracovní smlouva – den nástupu do práce

➔ den vzniku pracovního poměru § 36 ZP

- Nejzazší okamžik podpisu pracovní smlouvy
- Nejzazší okamžik sjednání zkušební doby

Ztel seznání s pracovním řádem § 37/5 ZP

Ztel do 1 měsíce informuje Zce o § 37 ZP (písemná forma!)

- Identifikační údaje
- Bližší označení druhu a místa výkonu práce
- Údaj o délce dovolené
- Údaj o výpovědních dobách
- Údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení
- Údaj o mzdě / platu, splatnost mzdy a výplatní termín
- Údaj o kolektivních smlouvách

Povinnost Ztele

- Přidělovat práci, platit mzdu, vytvářet podmínky, BOZP

Povinnost Zce

- Dodržovat pokyny Ztele, rozvrženou pracovní dobu a jiné povinnosti

Trvání pracovního poměru

Pracovní poměr lze sjednat

- Na dobu neurčitou
- Na dobu určitou

Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyl-li výslovně sjednán na dobu určitou

Trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí u téhož Ztele přesáhnout 3 roky § 39/2 ZP

- Může být zopakována nejvíce 2x (3 + 3 + 3), opakování = i prodloužení
- K předchozímu pracovnímu poměru se nepřihlíží, jestliže od jeho skončení uplynula doba 3 let

Některé pracovní poměry mohou trvat jen určitou dobu (srov. § 39/4 ZP)

§ 65/2 ZP: Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Trvání pracovního poměru

Je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou?

- Pracovní smlouva neobsahuje údaj o trvání pracovního poměru
- Do návratu zaměstnankyně XY z mateřské nebo rodičovské dovolené
- Na dobu 20.000 odpracovaných hodin
- Na dobu 99 let

Trvání pracovního poměru

Jestliže byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán na dobu návratu do návratu jiné zaměstnankyně z rodičovské dovolené, nejdéle však na dobu do 3 let věku jejího dítěte, jde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou.

21 Cdo 1990/2000 (R 41/2002)

Nebyla-li dohodnutá doba trvání pracovního poměru sjednání přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, dobrou trvání prací nebo jinou objektivně zjistitelnou skutečností, ale naopak umožňuje, aby tato doba skončila z vůle jedné ze smluvních stran, je ujednání o době trvání pracovního poměru neplatné a pracovní poměr je třeba považovat za uzavřený na dobu neurčitou.

21 Cdo 2372/2002 (R 19/2004)

Zkušební doba

Lze sjednat **nejpozději v den nástupu do práce**

- Max. 3 měsíce od vzniku PP (běžní Zci)
- Max. 6 měsíců od vzniku PP (vedoucí Zci)

Nesmí být delší, než ½ pracovního poměru

Dodatečně se neprodlužuje

- X celodenní překážky v práci
- X celodenní dovolené

Je stejná jak pro Zce, tak pro Ztele

Písemná forma

Konkurenční doložka

Podmínky přípustnosti

- Je to možné od zaměstnance spravedlivě požadovat
 - s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů
 - a jejichž využití při činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost

Zec se po určitou dobu po skončení zaměstnání zaváže, že

- Se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla **shodná s předmětem činnosti** zaměstnavatele
- nebo která by měla vůči němu **soutěžní povahu**

Nejdéle na 1 rok po skončení

Za úplatu - min. ½ průměrného výdělku měsíčně

Možnost sjednání smluvní pokuty → uhrazením zanikne závazek

Ztel: odstoupit v průběhu trvání PP

Zec: vypovědět, Ztel nevyplatil peníze do 15 dnů po splatnosti

Nelze: pracovníci škol, sociálních služeb

Vnitřní předpis, pracovní řád

Vnitřním předpisem může Ztel upravit práva v pracovněprávních vztazích výhodněji, než stanoví zákoník práce

Písemná forma, soulad s právními předpisy, účinnost ode dne vyhlášení, seznámení Zců, archivace po dobu 10 let

Pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu

- Rozvádí ustanovení ZP, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů.
- Povinnost vydat u státních zaměstnavatelů

Mzdový a platový výměr

Mzdový výměr: jeden ze způsobů určení mzdy (smlouva, předpis)

- Jednostranné právní písemné jednání zaměstnavatele
- Může být změněno jednostranně zaměstnavatelem
- Povinnost vydat nejpozději v den nástupu do práce / změna mzdového výměru písemně nejpozději v den, kdy nabývá účinnosti
- Obsahuje údaje o **způsobu odměňování**, o **termínu** a **místě výplaty mzdy**

Platový výměr: obligatorní dokument určující plat Zcům § 109/3 ZP

Zakládá-li mzdový výměr právo Zce na plnění v pracovním poměru v menším rozsahu, než vyplývá ze smlouvy nebo než stanoví vnitřní předpis, je v dotčené části neplatný

6) Změny pracovního poměru

Změny pracovního poměru

Změna v osobách pracovního poměru

- Osobní výkon zaměstnancem (Zec se změnit nemůže)
- Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (Ztel ano)

Změna v obsahu pracovního poměru

- Zákaz postoupení pohledávek a smluv! (§ 144a, § 346d/4 ZP)
- Převedení na jinou práci
- Přeložení (na jiné místo)
- Dočasné přidělení (k jinému zaměstnavateli)
- (Dočasné vyslání zaměstnance na pracovní cestu)
- (Agenturní zaměstnávání)

Převedení (na jiný druh práce)

Ztel **musí** převést bez ohledu na Zce

- Zdravotní důvody, těhotenství
- Dle pravomocného rozhodnutí
- Žádost těhotné / kojící zaměstnankyně / do 9. měsíce po porodu – noční práce

Ztel **může** převést **bez ohledu na Zce**

- Ztel dal Zci výpověď z důvodů § 52 písm. f) a g)
- Proti Zci bylo zahájeno TŘ za úmyslnou TŘ při výkonu PP
- Zec dočasně pozbyl předpoklady pro výkon (max. 30 dnů)
- Odvrácení mimořádné události, živelní či jiné nehody

Ztel **může** převést **se souhlasem Zce**

- Prostož (80 %), povětrnostní podmínky (60 %)

Nejlépe stejný druh, vhodnost pro zdravotní stav, projednat

Povinnost vydat písemné potvrzení o dočasném převedení

Přeložení (na jiné místo)

Jen v rámci Ztele

Jen se souhlasem Zce

Pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba

Dočasnost / stálost přeložení?

Povinnost hradit cestovní náhrady (§ 152/d)

„Osamělí Zci“ – jen na svou žádost (§ 240/1)

Důvod tohoto institutu? Dohoda o změně pracovní smlouvy?

Dočasné přidělení (k jinému Zteli)

Dříve jen na základě povolení dle ZOZ o agenturním zaměstnávání – dnes pro agentury nelze použít!

Nejdříve po 6 měsících pracovního poměru

Formou (písemné) dohody

- Identifikace subjektu, ke kterému bude přidělen
- Den, druh práce, místo výkonu, doba
- Vhodnost vymezit stálé pracoviště

Práci přiděluje, řídí a vytváří podmínky subjekt, ke kterému byl přidělen, platí jej původní Ztel

Pracovní podmínky (včetně mzdy) nesmí být horší, než podmínky Zců tohoto Ztele

Konec dočasného přidělení

- Dohodou
- Výpovědí bez odůvodnění (15 dnů)
- Plynutím času

Změny pracovního poměru obecně

Odpadnou-li důvody převedení / přeložení → **původní zařazení** (nebo změna pracovní smlouvy)

Požádá-li Zec ze **zdravotních důvodů** o převedení na jinou práci či pracoviště / přeložení na jiné místo → Ztel vyhoví, jakmile mu to umožní provozní důvody

Doplatek při převedení (§ 139)

- Pro nejvyšší přípustnou expozici
- Pro ochranu před infekčním onemocněním
- Při odvrácení mimořádné / živelné události
- Pro prostoj nebo pro přerušení práce z povětrnostních vlivů

Převedení pro podezření z TČ → pokud nebude pravomocně odsouzen → doplatek do průměrného výdělku

Pracovní cesta

Časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce

Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním

Vyslání k jiné organizační složce / Zteli → **pověření vedoucího Zce**

Zahraniční pracovní cesta + odměny v cizí měně § 154

Cestovní výdaje dle § 156, návštěva rodiny § 161

Potřeba udělení souhlasu Zce s vysláním

- Obecný souhlas v pracovní smlouvě
- Souhlas Zce ad hoc
- Zvláštní kategorie Zců – vždy zvláštní souhlas § 240

Pracovní cesta

§ 240/1: **Těhotné zaměstnankyně** a zaměstnankyně a **zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let** smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

§ 240/2: Ustanovení odstavce 1 platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě **nedosáhlo věku 15 let**, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám **dlouhodobě pečuje o osobu**, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)

Pracovní cesta



21 Co 1561/2018

Zaměstnavatel je i při určení doby a místa nástupu pracovní cesty, jejího ukončení a její délky podle ust. § 153 odst. 1 zákoníku práce **povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance**, a to i v případě, že vysílání na pracovní cesty představuje podstatný znak výkonu sjednaného druhu práce

Samotný pojem „přihlížet“ neznamena podle doslovného výkladu povinnost respektovat jakékoli zájmy zaměstnance. Zaměstnavatel je však vždy povinen **určit podmínky pracovní cesty** takovým způsobem, aby zaměstnanec, který dbá zaměstnavatelem předem určených pokynů, **v průběhu pracovní cesty dodržoval právní předpisy** (aby nebyl „nucen“ právní předpisy v průběhu pracovní cesty porušovat) a aby **zaměstnavatel mohl dostát všem svým zákonným povinnostem**.

Jestliže zaměstnavatel předem písemně určí zaměstnanci způsob ubytování na pracovní cestě, avšak takovým způsobem, že by zaměstnanec – dbal-li by pokynů týkajících se ubytování – porušoval právní předpisy, **je zaměstnanec oprávněn odmítnout nastoupit na pracovní cestu**.

Pracovní cesta

21 Co 3077/2000



Zaměstnanec je povinen vykonat pracovní cestu, i když ví, že ho na pracovní cestu vysílá vedoucí zaměstnanec, který k tomu není podle vnitřních předpisů oprávněn.

21 Cdo 633/2016

Při vyslání na pracovní cestu nelze považovat všechny úkony zaměstnance vykonávané při společném ubytování (...) za úkony, jež souvisí s plněním pracovních úkolů. Zaměstnanec může porušit povinnosti z pracovního poměru jen tehdy, stane-li se tak při plnění pracovních úkolů.



Pracovní cesta

Důvody odmítnutí nastoupení na pracovní cestu

- Ztel vůbec nezískal souhlas Zce s vysláním na pracovní cesty
- Zvláštní okruh zaměstnanců z rodinných důvodů – **nedá souhlas**
- Zaměstnanec by musel porušovat právní předpisy (**21 Co 1561/2018**)
- Ohrožení života nebo zdraví zaměstnance (Sýrie, Írán, Doněcká oblast...)
 - § 106/1 ZP: Zec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
 - § 106/2 ZP: Zec je oprávněn **odmítnout výkon práce**, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance
- Odvolání souhlasu s vysláním na pracovní cesty
 - Výpověď podle § 1999/1 NOZ; ke konci kalendářního čtvrtletí alespoň 3 měsíce předem

Přechod a převod práv a povinností

Přechod činnosti zaměstnavatele (např. pozůstalostní řízení)

Převod činnosti zaměstnavatele (např. koupě závodu)

- Práva a povinnosti v plném rozsahu přecházejí na nového Ztele
- Kolektivní smlouvy na dobu účinnosti, nejpozději do konce násl. kalen. roku
- Povinnost informovat odborovou organizace (alespoň 30 dní předem)
 - x nepůsobí odbory → povinnost předem informovat dotčené zaměstnance
- Zaměstnanec dá výpověď (§ 51a ZP) → výpovědní doba končí nejpozději dnem, po kterém následuje účinnost dohody o převodu / přechodu PaP z PP
- Možnost podat žalobu na určení zániku pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem → právo na odstupné podle § 67/1 ZP (srov. § 339a ZP)

Přechod a převod práv a povinností

Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak (§ 338/4 ZP)

21 Cdo 2576/2018 (x 31 ICdo 36/2020 = R 104/2020 civ.)

- Je-li pracovněprávní jednání **neplatné pro rozpor se zákonem** podle ustanovení § 580 odst. 1 o.z., jde o neplatnost absolutní v případě, že právní jednání **zjevně narušuje veřejný pořádek** (§ 588 věta první o.z.); jestliže takové pracovněprávní jednání veřejný pořádek nenarušuje nebo jestliže se nejedná o narušování zjevné , je pracovněprávní jednání i v tomto případě **neplatné jen relativně**.
- **X** Adverbium „**zjevně**“, užití v § 588 ObčZ, nevyjadřuje požadavek na určitý stupeň intenzity narušení veřejného pořádku posuzovaným právním jednáním, nýbrž toliko zdůrazňuje, že **narušení veřejného pořádku musí být zřejmé, jednoznačné a nepochybné**. Je-li tomu tak, je posuzované právní jednání neplatné a soud k této neplatnosti **přihlédne i bez návrhu**. V opačném případě nelze o neplatnosti z důvodu narušení veřejného pořádku vůbec uvažovat.

...podle čl. 6.2 písm. b) přílohy č. 2 smlouvy o vkladu obchodního závodu jsou součástí obchodního závodu práva a povinnosti vůči bývalým zaměstnancům vkladatele, pokud jejich pracovní poměr zanikl do okamžiku nabytí vlastnického práva k obchodnímu závodu společnosti OKD Nástupnická, a.s...

7) Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru

Kolik znáte způsobů skončení pracovního poměru?

Existuje způsob skončení pracovního poměru „výpověď dohodou“?

Skončení pracovního poměru

1. Odstoupením
2. Dohodou
3. Výpovědí
4. Okamžitým zrušením
5. Zrušením ve zkušební době
6. Uplynutím sjednané doby
7. Smrtí zaměstnance
8. Zánikem zaměstnavatele bez právního nástupce

V případě cizince zaniká pracovní poměr

9. dnem zrušení pobytu za území České republiky podle rozhodnutí správního orgánu
10. dnem nabytí právní moci rozsudku ukládající trest vyhoštění
11. uplynutím doby povolení k zaměstnání / zaměstnanecké karty / povolení k dl. pobytu

Skončení pracovního poměru

ZÁVISLÉ NA VŮLI	NEZÁVISLÉ NA VŮLI
DOHODA § 48/1 písm. a), § 49	UPLYNUTÍ DOBY (§ 48/2, § 65)
VÝPOVĚĎ § 48/1 písm. b), § 50 a násl.	SMRT ZAMĚSTNANCE (§ 48/4, § 328)
OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP (§ 55 a násl.)	ROZHODNUTÍ ST. ORGÁNU (§ 48/3)
OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP ZÁKON. ZÁSTUPCEM NEZLETILÉHO ZAM. (§ 56a)	SMRT ZAMĚSTNAVATELE, který je fyzickou osobou (§ 338)
ZRUŠENÍ PP VE ZKUŠEB. DOBĚ (§ 66)	FIKCE (§ 69/3, § 70 odst. 2)

Dohoda

Písemné a dvoustranné právní jednání Zce a Ztele

Pracovní poměr skončí ke sjednanému dni

Písemná forma (x neplatnost)

Na žádost Zce uvede Ztel důvod

Výpověď

Musí být v písemné formě (x **zdánlivost**)

Zec z jakéhokoli důvodu, Ztel jen z důvodů § 52 ZP

Povinnost Ztele dostatečně skutkově vymezit důvod

Výpověď může být **odvolána** jen se souhlasem druhé strany a v písemné formě

PP skončí uplynutím výpovědní doby, která musí být pro Zce i Ztele stejná, alespoň 2 měsíce

- Prodloužení jen dohodou mezi Zcem a Ztelem

Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem následujícího kalendářního měsíce a končí posledním dnem dalšího kalendářního měsíce

Výpověď Zce – přechod práv a povinností z PP

Výpověď ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel smí dát zaměstnanci výpověď z důvodu:

- a) Ruší-li se Ztel / jeho část
- b) Přemísťuje-li se Ztel / jeho část
- c) Stane-li se Zec nadbytečným
- d) Zec podle lékařského posudku nadále nemůže konat práci (úraz / nemoc / expozice)
- e) Zec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost
- f) Zec nesplňuje předpoklady pro výkon práce / bez zavinění Ztele nesplňuje požadavky
 - Neuspokojivé výsledky → vytýkáci dopis před 12 měsíci
- g) Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru / závažné porušení předpisů k PP
 - Soustavné méně závažné prohřešky → vytýkáci dopis 6 m.
- h) Zvlášť závažné porušení režimu DPN Zce

Výpověď ze strany zaměstnavatele

ČR není smluvní stranou úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, nicméně přebírá členění výpovědních důvodů:

- důvody související se **zdravím zaměstnance** (§ 52 písm. d), e) ZP)
- důvody související s **chováním zaměstnance** (§ 52 písm. f), g), h) ZP)
- důvody, které se zakládají na **potřebách podniku, závodu nebo služby** (§ 52 písm. a), b), c) ZP)

Zaměstnavatel nesmí (až na výjimky) dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době (§ 53 ZP)

Organizační důvody

Výpovědní důvody organizační povahy (§ 52 písm. a), b), c) ZP) musí na straně zaměstnavatele existovat v okamžiku, kdy zaměstnavatel zaměstnanci výpověď dává.

Není však nezbytné, aby byly organizační změny již realizovány.

O organizačních změnách již však musí být rozhodnuto odpovídajícím způsobem, nesmí vznikat pochybnosti, zda se určitého Zce dotýkají!

O organizačních změnách rozhoduje **zaměstnavatel** nebo **oprávněný orgán** (§ 347/2 ZP) → vykonává vůči Zci řídicí působnost

- Nejedná se o právní jednání, není předepsaná forma, musí však existovat
- Jedná se o hmotněprávní předpoklad výpovědi z organizačních důvodů

Organizační důvody

§ 52 písm. a) zrušení zaměstnavatele či jeho části

- Konec provozování podnikatelské činnosti, rozhodnutí o zrušení PO (s likvidací), rozhodnutí o zrušení správního orgánu (zákonná forma)
- Ztel v důsledku zrušení dané části nemůže přidělovat práci Zcům v místě, kde dosud podle pracovní smlouvy pracovali
- Pouhé omezení aktivit (byť značné) není zrušením Ztele (21 Cdo 191/2009)
- K pojmu část zaměstnavatele srov. R 1/1998

§ 52 písm. b) přesun zaměstnavatele či jeho části

- Zaměstnanec musí být dotčen přesunem Ztele či jeho části přímo
- Místo výkonu práce = sídlo → přemístění = změna sídla (21 Cdo 730/2000)

Organizační důvody

§ 52 písm. c) nadbytečnost zaměstnance

- Rozhodnutí Ztele, příslušného orgánu o změně úkolů, technického vybavení, snížení stavu za účelem zvýšení efektivnosti nebo jiných organizačních změn
- Rozhodnutí → příčinná souvislost → nadbytečnost zaměstnance
- Volba ohledně propuštění konkrétního zaměstnance je čistě v gesci zaměstnavatele, soud takovou volbu není oprávněn přezkoumávat
 - x diskriminační jednání (x důkazní břemeno propuštěného zaměstnance)
- Nezaměnitelné uvedení důvodu výpovědi (21 Cdo 1369/2001)
- Výpověď bude neplatná, jestliže pracovní poměr má skončit dříve než pracovní den před účinností organizačních změn (R 54/1999)

Zdravotní důvody

§ 52 písm. d) pracovní úraz / nemoc z povolání / expozice

- Pracovní úraz: poškození zdraví nebo smrt Zce (srov. § 380/1 ZP)
- Onemocnění nemocí z povolání: nemoci vznikající působením škodlivých vlivů za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání + akutní otrava.
- Nejvyšší přípustná míra expozice: dle rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví (např. horník v hlubinném dole)
- Zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku (pracovnílékařské služby / rozhodnutí orgánu posudek přezkoumávající) vykonávat sjednaný druh práce.
- Převedení na jinou práci pro zdravotní důvody

Zdravotní důvody

§ 52 písm. e) zdravotní důvody mimo sféru Ztele

- Zaměstnanec pozbude podle lékařského posudku (pracovnílékařské služby / rozhodnutí orgánu posudek přezkoumávající) **dlouhodobě** zdravotní způsobilost vykonávat sjednaný druh práce.
- Nepostačuje doporučení lékaře, vyžaduje se dlouhodobé pozbytí způsobilosti
- Převedení na jinou práci pro zdravotní důvody

Nesplňování předpokladů či požadavků

§ 52 písm. f) zaměstnanec nesplňuje předpoklady

- Předpoklady stanovené právními předpisy (srov. § 30/1 ZP) → **určuje zákon**
 - např. pedagogický pracovník, strážník městské policie, úředník, soudce...
 - Prominutí fakultativních předpokladů – Zec poruší podmínky prominutí (př. kvalifikace)
 - Nesplňování předpokladů může trvat po delší dobu (5 Cz 52/76)
- Požadavky pro řádný výkon práce (bez zavinění Ztele) → **určuje Ztel**
 - např. pracovní výkonnost, kvalita odvedené práce, tolerování přešlapů podřízených
 - Zavinění Ztele – např. špatná organizace práce, neoprávněné výhody jiným Zcům...
 - Vyžaduje se alespoň nedbalostní zavinění Zce (21 Cdo 758/2006)
- **Nesplňování požadavků pro neuspokojivé pracovní výsledky**
 - Za posledních 12 měsíců předchází marná písemná výzva k odstranění nedostatků
 - Přiměřenost délky doby k odstranění nedostatků

Protiprávní jednání zaměstnance

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

- a) pro které by s ním zaměstnavatel mohl **okamžitě zrušit pracovní poměr**,
- b) nebo pro **závažné porušení povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci;
- c) pro **soustavné méně závažné porušování povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Intenzita není vázána na posouzení zaměstnavatelem, ale soudem. Soud přihlédne zejména k osobě zaměstnance, k pracovnímu místu, které zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení těchto povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

Skončení pracovního poměru

Jaké případy porušení povinností a jaké intenzity se Vám vybaví?

Protiprávní jednání zaměstnance

Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru (§ 55 odst. 1 písm. a) ZP):

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro **úmyslný trestný čin** k **nepodmíněnému trestu odnětí svobody** na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný **při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti** s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
 - ✓ Úmyslný trestný čin
 - ✓ Pravomocné odsouzení
 - ✓ Nepodmíněný trest odnětí svobody > 1 rok /// plnění pracovních úkolů, příčinná souvislost > 6 M
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvláště hrubým způsobem**

Ratio: okamžité zrušení PP nelze u těhotenství, mateřské dovolené, rodičovské dovolené.

Protiprávní jednání zaměstnance

Závažné porušení povinností (...)

- např. neomluvená absence, výkon práce pro sebe, nedovolené užívání dopravních prostředků Ztele, požívání alkoholických nápojů, majetkové a morální delikty
 - Výzva k podstoupení orientačního vyšetření - § 21 odst. 2 zákona č. 65/2017 Sb., odmítne → odborné lékařské vyšetření, odmítne → hledí se na něj jako by byl pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky (§ 20/2 zákona č. 65/2017 Sb.)
- Základní povinnosti Zců srov. § 301 a násl. ZP
- Jednání zaměstnance musí být zaviněné alespoň z nedbalosti (**21 Cdo 2991/2007**)

Protiprávní jednání zaměstnance

Soustavné a méně závažné porušování povinností (...)

- Nejnižší intenzita porušení povinností Zcem. Každé zaviněné porušení povinností Zcem je alespoň méně závažné.
- Soustavnost a časová souvislost (21 Cdo 3635/2016)
- Alespoň **tři porušení**, alespoň **u druhého písemné upozornění** (vytýkací dopis)
- Vytýkací dopis → do vlastních rukou, 6 M před výpovědí

Protiprávní jednání zaměstnance

Základní povinnosti zaměstnanců (§ 301 ZP):

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Protiprávní jednání zaměstnance

Povinnosti vedoucích zaměstnanců (§ 302 ZP):

- a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- b) co nejlépe organizovat práci,
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,
- e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
- g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

Zvýšené povinnosti státních zaměstnanců (§ 303 odst. 2 ZP)

Protiprávní jednání zaměstnance

Podnikání zaměstnance (§ 304 ZP):

- Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat **výdělečnou činnost**, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho **předchozím písemným souhlasem**.
- Jestliže zaměstnavatel souhlas odvolá, musí být odvolání písemné; zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.
- Omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti nebo pokud tak stanoví zvláštní zákon.

Protiprávní jednání zaměstnance

§ 52 písm. h) porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance

- Porušení zvláště hrubým způsobem jinou Zce stanovenou v § 301a ZP
 - Zci jsou v době prvních 14 dní DPN povinni dodržovat režim DPN pojištěnce zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle ZNP
 - Možnost výpovědi do jednoho měsíce (dozvěděl) / jednoho roku (stalo se)
 - Pokud se jednání Zce stane předmětem šetření, tak do 1 M od výsledku šetření
 - Vyhotovení písemného záznamu Ztelem → doručení OSSZ, ošetřujícímu lékaři
- Prolomení zákazu výpovědi § 54 písm. d) ZP (x těhotná, MD, RD)
- Zaměstnanec nemusí poskytnout náhradu mzdy / platu za prvních 14 dnů, ale ne pokud mu z tohoto důvodu dal výpověď (§ 192/5 ZP)
- Tento výpovědní důvod jako jediný nesouvisí s výkonem závislé práce Zcem (překážka v práci). Rozpor s ústavním pořádkem? Čl. 4 odst. 4 LZPS?

Zákaz výpovědi

DPN (x úmysl, opilost), ústavní ošetřování (TBC +6m)

Vojenské cvičení, služba operačního nasazení (+2t)

Dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce

Těhotná zaměstnankyně, mateřská dovolená, RD

Dočasně nezpůsobilý Zec pro noční práci

Zec poskytuje dlouhodobou péči

Zákaz výpovědi se nevztahuje pro:

- Organizační změny § 52 písm. a), b) – zrušení, přemístění
- Důvody pro okamžité zrušení PP (x těhotenství, MD, RD)
- § 52/g, h (x těhotenství, MD, RD)

Protiprávní jednání zaměstnance

§ 52 písm. g) + § 55 ZP – časové omezení:

- Subjektivní lhůta: **2 měsíce**
 - *ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny*
- Objektivní lhůta: **1 rok**
 - Jednání Zce se stane předmětem **šetření jiného orgánu** → subjektivní lhůta ještě 2 měsíce ode dne, kdy se Ztel dozvěděl výsledek šetření

Protiprávní jednání Zce

Zaměstnanec začne na začátku pracovního poměru podnikat ve stejném oboru, jaký je obor zaměstnavatele. Začne využívat i know-how, které se u zaměstnavatele dozvěděl. Zaměstnavatel na tuto skutečnost přijde po 2 letech. Může dát zaměstnanci výpověď?



Protiprávní jednání Zce

21 Cdo 1673/2015

Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v **dlouhodobém porušování stejných povinností** vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (v trvajícím porušování stejné povinnosti zaměstnancem) je třeba vycházet z toho, že jednoroční lhůta uvedená v ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce neskončí dříve, než po uplynutí jednoho roku ode dne následujícího po posledním takovém porušení povinnosti (neomluvené absenci).

Opačný názor, který odvíjí počátek běhu této jednoroční lhůty od okamžiku, kdy zaměstnanec teprve začal porušovat svou povinnost „konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době“, by ve svých důsledcích vlastně znamenal, že **implicitně vylučuje, aby další neomluvené absence po uplynutí jednoho roku následující byly posouzeny jako protiprávní porušení základních povinností zaměstnance** vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Okamžité zrušení PP Ztelem

- a) Odsouzení Zce pro úmyslný TČ alespoň na 1 rok nepodmíněně (při plnění pracovních úkolů alespoň 6 m nepodmíněně)
- b) Zec porušil právní předpisy vztahující se k ním vykonávané práci **zvláště hrubým způsobem**

Nelze: těhotenství, MD, RD

Okamžité zrušení PP Ztelem

21 Cdo 2530/99

- Neomluvené zmeškání práce v trvání **pěti dnů** zpravidla představuje samo o sobě porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Jednání zaměstnance znamenající porušení pracovní kázně však nelze posuzovat bez přihlédnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení porušení pracovní kázně.

III. ÚS 3794/18

- Povinnost přihlížet ke konkrétním okolnostem daného případu – absence v trvání **osmi dnů** nedosáhla stanovené intenzity, v tomto případě by Ústavní soud hodnotil i absence v trvání **čtrnácti dnů** v normě

Protiprávní jednání zaměstnance

Zvlášť hrubé porušení povinností zaměstnancem – příklady:

- Zec práci nekoná pro tvrzené zdravotní obtíže a odmítne se podrobit zkoumání zdravotního stavu či jej jinak maří (**21 Cdo 3323/2008**),
- Útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.), nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsob (**21 Cdo 3034/2016**)
- Výkon shodné výdělečné činnosti jako zaměstnavatele bez souhlasu zaměstnavatele (**21 Cdo 1132/2014**)

Okamžité zrušení PP Zcem

- a) Zec podle lékařského posudku (nebo rozhodnutí SO) **nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení** svého zdraví a Ztel do 15 dnů neumožnil výkon jiné práce
- b) Ztel Zci **nevyplatil mzdu** / plat / náhradu mzdy nebo platu **do 15 dnů ode dne období splatnosti** (§ 141/1 ZP)
- Zci, který okamžitě zrušil PP náleží od Ztele náhrada mzdy nebo platu po dobu odpovídající délce výpovědní doby
 - Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo Zci právo na mzdu
 - Př. Mzda za 1/20, termín výplaty 21/1/20, splatnost 28/2/20, Ztel může plnit ještě 15/3/20 (§ 56/1/b)

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Skončení PP ve zkušební době

Ztel i Zec i bez uvedení důvodu

Ztel nesmí v prvních 14 dnech DPN / karantény

Společná ustanovení

Výpověď ze strany Ztele a okamžité zrušení pracovního poměru musí důvod(y) **skutkově vymezit** tak, aby jej nebylo možno **zaměnit s jiným důvodem**. Důvod výpovědi (OZP) nesmí být dodatečně měněn. (platnost VS Pha **6 Cdo 136/94**)

Výpověď nebo okamžité zrušení je Ztel povinen **projednat s odborovou organizací**

- Člen / předchozí člen odborů (1 rok) → **předchozí souhlas** / 15 dnů bez odpovědi
- Bez souhlasu neplatné x soud shledá, že na Zteli nelze zaměstnávání Zce spravedlivě požadovat

Odstupné

Organizační důvody – výpověď / dohoda

- Méně než 1 rok – 1x násobek PMV
- Alespoň 1 rok a méně než 2 roky – 2x násobek PMV
- Alespoň 2 roky – 3x násobek PMV

Zdravotní důvody – úraz / nemoc / expozice

- Alespoň 12x násobek PMV (x Ztel se zproští)

Podpora v nezaměstnanosti

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání **bez vážného důvodu ukončil** poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Podpora v nezaměstnanosti

Vážnými důvody jsou důvody spočívající v:

- nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
- nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, (...) ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
- docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
- místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
- okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,
- zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo
- **jiných vážných osobních důvodech**, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele,

Neplatnost rozvázání pracovního poměru

Zec informuje Ztele, že trvá na dalším zaměstnávání

Zec do 2 měsíců ode dne, kdy měl PP skončit, podává žalobu k soudu

Zec neinformuje Ztele a nepodá žalobu

- PP končí uplynutím výpovědní doby
- PP končí dnem okamžitého zrušení PP / ve zkušební době (právo na náhradu mzdy za výpovědní dobu)

Rozvázání pracovního poměru

Zaměstnavatel zaslal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, kterou si zaměstnanec vyzvedl na poště dne 22. 5. 2022. Posudťe:

- 1) Kdy pracovní poměr skončí?
- 2) Kdy je poslední den pro podání žaloby?
- 3) Pro případ, že místo výpovědi dal Ztel okamžité zrušení pracovního poměru.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru

Po dobu, kdy Ztel neumožní Zci výkon práce trvá překážka v práci na straně Ztele (náhrada PMV 100 %)

Pokud Ztel vyzve Zce, aby začal vykonávat práci, musí uposlechnout, jinak se již nejedná o překážku v práci, ale porušení povinností zaměstnance

Neplatnost rozvázání pracovního poměru

Ztel informuje Zce, že trvá na dalším výkonu práce

- Zce nevyhoví → náhrada škody

Ztel podá do 2 měsíců žalobu k soudu

Ztel netrvá na dalším výkonu práce

- PP končí uplynutím výpovědní doby
- PP končí dnem okamžitého zrušení PP / ve zkušební době
- (Ztel nemůže požadovat náhradu škody po Zci)

Hromadné propouštění

Skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi Ztele z důvodů § 52 písm. a) až c) nejméně:

- a) **10** zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) **10 %** zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- c) **30** zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

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

Hromadné propouštění

Nejpozději 30 dnů předem informovat odborovou organizaci a informovat o dalších skutečnostech (§ 62/2)

- Pokud není odborová organizace ani rada zaměstnanců → vůči každému zaměstnanci, kterého se propuštění týká

Povinnost prokazatelně informovat krajskou pobočku Úřadu práce, vyrozumět o jednání s odbory, uvést celkový počet Zců, počet propouštěných Zců, profesní složení.

- X zaměstnavatel v úpadku (jen na žádost ÚP)

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

8) Rozvržení pracovní doby

Délka pracovní doby

Délka pracovní doby závisí na domluvě Ztele se Zcem, nesmí však překročit zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu

- Obecně **40 hodin týdně** (bez práce přesčas)
- Těžba nerostných surovin – 37,5 hodin týdně
- Vícesměnný a nepřetržitý pracovní provoz – 37,5 h/t
- Dvousměnný pracovní provoz – 38,75 h/t

Zec mladší 18 let – délka směny max. 8 hodin, v souhrnu max. 40 hodin týdně

Zaměstnanec je povinen být na začátku své směny na pracovišti a odcházet až po skončení směny (§ 81/3 ZP)

Délka pracovní doby

Délka směny nesmí přesáhnout **12 hodin** (bez práce přesčas)

Zaměstnavatel je povinen vypracovat **písemný rozvrh týdenní pracovní doby** a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Ztel je povinen Zci rozvrhnout pracovní dobu do pracovních směn a určit jejich začátek a konec (x překážka na straně Ztele)

- Zpravidla pětidenní pracovní týden
- Hlediska BOZP

Délka pracovní doby

Zkrácená pracovní doba

- Případy § 79 odst. 2 ZP (těžba nerostných surovin, vícesměnný provoz...)
- Stanovená *kolektivní smlouvou* nebo *vnitřním předpisem*
- Zaměstnanci náleží 100 % mzdy v nezkrácené podobě
- Nelze v případě státních zaměstnanců

Kratší pracovní doba (§ 80 ZP)

- Dohoda mezi Zcem a Ztelem o kratší pracovní době
- Zci náleží zkrácená mzda nebo plat

Délka pracovní doby

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

- Délka pracovní doby (bez práce přesčas) nesmí přesáhnout 12 hodin
- Pracovní doba v týdnu přitom nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu (40 hodin a méně)

Nerovnoměrné rozložení pracovní doby

- Délka směny nepřesáhne 12 hodin
- Průměrná týdenní pracovní doba dle rozvrhu směn nesmí přesáhnout týdenní pracovní dobu za období 26 týdnů po sobě jdoucích (kolektivní smlouva až 52 týdnů)

Délka pracovní doby

Pružné rozvržení pracovní doby

- **Základní časové úseky pracovní doby**
 - Zec je povinen být na pracovišti
- **Volitelné časové úseky pracovní doby**
 - Zec si sám volí začátek a konec pracovní doby
- Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin
- Průměrná týdenní pracovní doba je naplněna ve vyrovnávacím období určeném Ztelem, nejdéle však v období 26 týdnů (kolektivní smlouva až 52 týdnů)
- Neuplatní se:
 - Pracovní cesta
 - Zabezpečení naléhavého úkolu ve směně, další případy

Konto pracovní doby

Kolektivní smlouva / interní předpis

Vyrovňovací období max. 26 týdnů (kolektivní smlouva – 52 týdnů)

Ztel vede účet pracovní doby:

- Stanovená týdenní pracovní doba
- Rozvrh pracovní doby (rozvržení do směn, počátek, konec)
- Skutečně odpracovaná pracovní doba

Ztel vede účet mzdy Zce

- Mzda Zce, na kterou má nárok dle smlouvy / vnitřního předpisu (dosažená mzda)
- Stálá mzda – vyplácí se bez ohledu na dobu výkonu práce, **minimálně 80 % průměrného měsíčního výdělku**

Rozvržení pracovní doby alespoň týden předem

Práce přesčas

Na pokyn nebo se souhlasem Ztele – nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rámec provozních směn

Lze nařídít nejvýše v rozsahu 8 hodin v každém týdnu a **150 hodin** ročně (**nad rámec jen dohodou**, max 416 hodin – $8 \cdot 52$)

- Nezapočítává se práce přesčas za pracovní volno
- Celkový rozsah nesmí být přes 8 hodin týdně za vyrovnávací období 26 týdnů (kolektivní smlouva – 52 týdnů)

Konto pracovní doby – kolektivní smlouvou lze povolit započtení max. 120 hodin přesčasů do následujícího vyrovnávacího období

Příplatek nejméně 25 % z PMV / náhradní volno

- Max. 150 hodin lze sjednat jako již v rámci mzdy

Sdílené pracovní místo

Úprava § 317a ZP účinného od 1. 1. 2021

Dohoda mezi Ztelem a 2 či více Zci s kratší pracovní dobou a stejným druhem práce → **Zci si budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě**

- Každý Zec na základě rozvrhu naplní průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle v **čtyřtýdenním vyrovnávacím období**
- Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby (x zastupování)

Dohoda musí být písemně uzavřená s každým Zcem a musí obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby

Noční práce

Práce konaná Zcem v noční době mezi 22. a 6. hodinou

Délka směny nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 po sobě jdoucích hodin

Příplatek alespoň **10 % PMV**

Pracovní pohotovost

Flexibilní prostředek pro plnění potřeb zaměstnavatele

Zec je mimo pracoviště v době pracovní pohotovosti připraven k případnému výkonu práce, nad rámec rozvrhu pracovních směn

- Pracovní pohotovost nelze konat v místě pracoviště → **práce přesčas**

Pouze na základě **dohody** a na **dohodnutém místě**

Rozsah není omezen (x doby odpočinku)

Výkon práce v pracovní pohotovosti nad rámec týdenní pracovní doby → **přesčas**

Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává

Pracovní pohotovost

Nad rámec rozvrhu pracovních směn

- Pb. pružná pracovní doba?

Požadavek místa, kde se má zaměstnanec zdržovat

- Může být stanoveno, ale nemusí

Požadavek být kdykoliv ze straně zaměstnavatele dosažitelný

- Zvážení technické stránky ze strany zaměstnavatele
- Mobilní telefon, pager, vnitřní systém, siréna...

Požadavek, aby se zaměstnanec dostavil k výkonu práce

- Ve stavu způsobilém k výkonu práce...

Pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti odměna **alespoň 10 % PMV**

Za **dobu výkonu práce** při pracovního pohotovosti přísluší mzda nebo plat, odměna ve výši alespoň 10 % PMV však nenáleží

- Práce v noci → příplatek na noční práci (10 %)
- Práce přesčas → příplatek za práci přesčas (25 %)
- Práce v sobotu a neděli → příplatek za práci v sobotu a neděli (10 %)
- Práce přes svátky → příplatek za práci ve svátek (100 %)

Cestovní náhrady z místa realizaci pracovní pohotovosti do místa výkonu práce podle § 152 písm. c) ZP

- jízdní výdaje, nutné vedlejší výdaje

Evidence pracovní doby

Řádném vedení Ztelem a umožnění nahlédnout Zci

Pracovní doba

Práce přesčas

Noční práce

Odpracovaná doba pracovní pohotovosti

Pracovní pohotovost

Doba odpočinku

Není pracovní dobou Zce

Konání práce v době odpočinku lze jen výjimečně

Přestávka v práci

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Svátky

Dovolená

Doba odpočinku

Přestávka v práci

- Nezapočítává se do pracovní doby
- Alespoň 30 minut po 6 hodinách (4,5 do 18 let)
- Může být rozvržena do více částí (jedna alespoň 15 minut)

Přiměřená doba na oddech a jídlo

- Při nepřerušení provozu, započítává se do pracovní doby

Bezpečnostní přestávka podle zvláštních PP

- Započítává se do pracovní doby

Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny

- Alespoň 11 hodin
- Zec mladší 18 let alespoň 12 hodin během 24 hodin
- Zci staršímu 18 let může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, pokud následující odpočinek bude o tuto dobu prodloužen
 - V nepřetržitých provozech
 - V zemědělství
 - Při poskytování (zdravotnických) služeb obyvatelstvu
 - U naléhavých opravných pracích
 - Při živelných událostech

Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

- Úsek pracovního volna zaměstnance určený k regeneraci
- Trvá nejméně 35 hodin (48 hodin Zci pod 18 let)
- Je-li to možné, tak všem Zcům na stejný den a neděli
- V případech, ve kterých je možné zkrátit odpočinek mezi dvěma směny a u technologických procesů, které nelze přerušit, může být doba nepřetržitého odpočinku Zců starších 18 let zkrácena na 24 hodin
- Během 2 týdnů ale nepřetržitý odpočinek musí činit 70 hod.
 - Zemědělství
 - Za 3 týdny alespoň 105 hodin
 - Za 6 týdnů sezónních prací alespoň 210 hodin

Doba odpočinku

Dny pracovního klidu a svátky

- Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek Zce v týdnu a svátky
- Svátky – taxativně vyjmenována zákonem č. 245/2000 Sb. (1.5., 8.5., 5.7., 6.7., 28.9., 28.10...)
- Práci lze v dnech pracovního klidu nařídit jen výjimečně
 - Práce v dopravě
 - Naléhavé opravné práce
 - Nakládací a vykládací práce
 - Inventurní práce...
- Ve svátek lze nařídit jen práci, jak v dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, v případě nepřetržitého provozu a práce potřebné pro střežení objektů Ztele
- Práce ve svátek: dosažená mzda + náhradní volno / 100 %
- Práce v sobou a neděli: alespoň 10 %

Drážní zaměstnanci

Nařízení vlády č. 266/1994 b., zaměstnanci drážní dopravy:

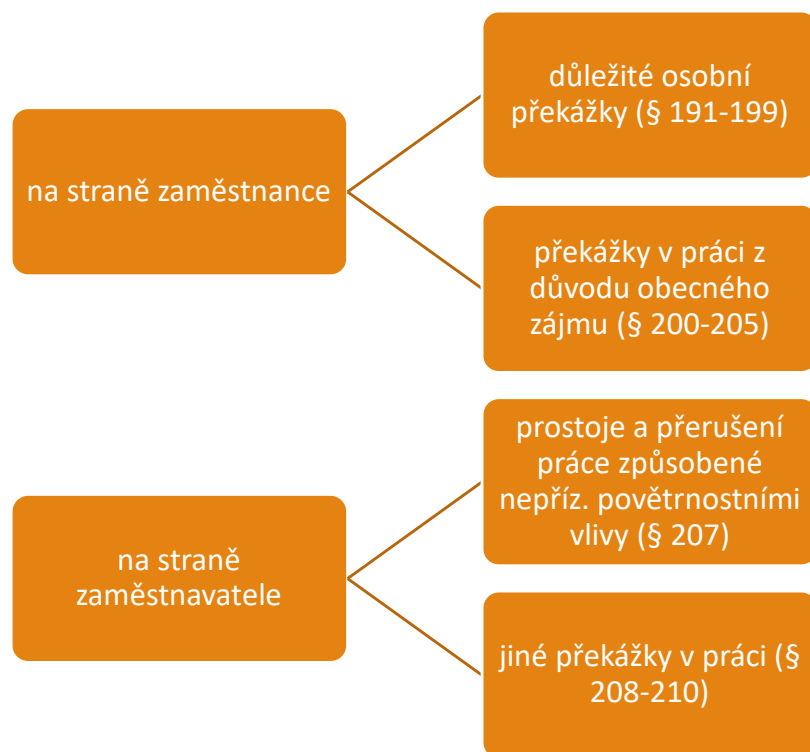
- na dráze **celostátní, regionální a vlečce**, kteří *zabezpečují a obsluhují dráhu, organizují drážní dopravu, nebo se podílejí na zajišťování nebo provozování drážní dopravy, nebo řídí nebo doprovázejí drážní vozidlo nebo zajišťují jeho provozuschopnost*,
- podle bodu 1, kteří v **mezinárodní drážní dopravě** na dráze celostátní a regionální *řídí nebo doprovázejí drážní vozidlo* na území České republiky a současně na území jiného členského státu Evropské unie po dobu alespoň jedné hodiny ze své směny (dále jen „zaměstnanec mezinárodní drážní dopravy).
- Za zaměstnance mezinárodní drážní dopravy se nepovažuje zaměstnanec v mezinárodní osobní drážní dopravě, kterou se zajišťuje dopravní obslužnost kraje, v mezinárodní nákladní dopravě do vzdálenosti 15 km od státních hranic, dále na železničním přechodu Petrovice u Karviné – Zebrzydowice a v drážní dopravě zahájené i ukončené na území České republiky, vedené přes území jiného členského státu Evropské unie, na kterém nezajišťuje dopravní obsluhu

Drážní zaměstnanci

Nařízení vlády č. 266/1994 Sb.:

- **Délka směny nepřesáhne 13 hodin**
 - Je-li součástí režijní jízdy, lze prodloužit jen o dobu režijní jízdy, nejvýše však **15 hodin**
 - Jde-li však o zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, který řídí drážní vozidlo, může být takto délka směny prodloužena jen v případě režijní jízdy, která je plánována a uskutečněna na konci směny.
 - Režijní jízda se započítává do pracovní doby
 - Stejně podmínky pro rozdělení směny během 24 hodin po sobě jdoucích
- **Nepřetržitý odpočinek** mezi směnami alespoň **11 hodin** během 24 hodin po sobě jdoucích
 - Možnost zkrátit na **7 hodin** během 24 hodin po sobě jdoucích → možnost spánku na lůžku a následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku po dobu alespoň 6 hodin.

Překážky v práci



Překážky v práci

a) překážky v práci na straně Zce (§ 191 až 206):

- důležité osobní překážky (§ 191 až 199),
- překážky v práci z důvodů obecného zájmu (§ 200 až 205): výkon veřejné funkce (§ 201), výkon občanské povinnosti (§ 202), jiné úkony v obecném zájmu (§ 203), pracovní volno související s brannou povinností (§ 204), školení, jiné formy přípravy nebo studia (§ 205).

b) překážky na straně Ztele (§ 207 až 210):

- prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207),
- jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 až 210).

Překážky v práci

a) překážky v práci na straně Zce (§ 191 až 206):

- Jiné osobní důležité překážky v práci § 199 ZP, NV 590/2006 Sb.
 - Vyšetření, ošetření
 - Pracovnílékařská prohlídka
 - Přerušení dopravního provozu, zpoždění dopravního prostředku
 - Znemožnění cesty do zaměstnání
 - Svatba (2 dny, jeden hrazený)
 - Narození dítěte (náhrada mzdy – převoz partnerky / účast u porodu)
 - Úmrtí (2+1 manžel, druh, dítě, 1 při výpravě pohřbu rodiče, sourozence)
 - Pohřeb spoluzaměstnance
 - Přestěhování (až 2 dny)
 - Vyhledání nového zaměstnání (půl den v týdnu)

Překážky v práci

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

- Zaměstnanec nemůže konat práci pro
 - pro **přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení**, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,
 - v důsledku přerušení práce způsobené **nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí** a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.
 - Jiné překážky na straně zaměstnavatele (100 %)
- Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno **konto pracovní doby**

Překážky v práci



Překážky v práci na straně zaměstnance

- DPN, karanténa, mateřská, rodičovská dovolená, ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti, péče o dítě mladší 10 let, poskytování dlouhodobé péče...
- Jiné osobní důležité překážky v práci [NV 590/2006 Sb.](#)
 - **Ošetření** – pracovní volno s náhradou mzdy:
 - Nezbytně nutná doba
 - Zdravotnické zařízení, které je ve smluvním vztahu s pojišťovnou Zce
 - Je nejblíže bydlišti nebo pracovišti a je schopné potřebnou péči poskytnout (x náhrada mzdy bez cesty k tomuto poskytovateli)
 - Pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu
 - Zpoždění dopravních prostředků, svatba, narození dítěte, úmrtí, doprovod...

Povinnost včas požádat o poskytnutí pracovního volna – známá

Povinnost uvědomit o překážce a době trvání – neznámá

Překážky v práci

František, řidič městské autobusové dopravy v Přerově, přišel v pondělí do práce, a zjistil, že z důvodu odnětí licence nemůže provozovat autobusovou dopravu. Františkovi bylo řečeno, že musí jít prodávat jízdenky na konkurenčního dopravce.

- **Jak danou situaci hodnotíte?**

9) Odměňování

Mzda

Za vykonanou práci náleží odměna ve formě mzdy (x 109/3 ZP)

- Mzda je **peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty** (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem Zcům u Ztele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody

Mzda se sjednává **ve smlouvě** nebo ji zaměstnavatel stanoví **vnitřním předpisem** anebo **určuje mzdovým výměrem**

Mzda musí být **sjednána, stanovena nebo určena** před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet

- Ztel je povinen v den nástupu do práce vydat Zci **písemný mzdový výměr**, který obsahuje údaje o **způsobu odměňování**, o **termínu a místě výplaty mzdy**, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.
- Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti

Mzda

Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

- **Složitost, odpovědnost a namáhavost práce:** vzdělání a praktické znalosti, dovednosti potřebné pro výkon, organizační a řídicí náročnost, míra odpovědnost za zdraví, škodu a bezpečnost a podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce
- **Pracovní podmínky:** obtížnost pracovních režimů vyplývající z rozvržení pracovní doby, škodlivost a obtížnost daná působením negativních vlivů pracovního prostředí a rizikovost pracovního prostředí
- **Pracovní výkonnost:** intenzita a kvalita prováděné práce, pracovních schopností a pracovní způsobilosti
- **Výsledky práce:** se posuzují podle množství a kvality

Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce.

- Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda
- Do mzdy a platu se pro tento účel **nezahrnuje** mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli

Výši minimální mzdy stanoví vláda nařízením ve výši alespoň 7.955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu

[NV 567/2006 Sb.](#) (aktualizace 5/2022)

- **16.200 Kč za měsíc** (40 hodin týdně)
- **96,40 Kč za hodinu**

Minimální mzda

Nedosažne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci **poskytnout doplatek**

- **a)** ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda,
- **b)** k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo
- **c)** k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

Zaručená mzda

Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru

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, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

- **a)** 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, nebo
- **b)** k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy

Zaručená mzda

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	96,40	16200
2.	106,50	17900
3.	117,50	19700
4.	129,80	21800
5.	143,30	24100
6.	158,20	26600
7.	174,70	29400
8.	192,80	32400."

Zaručená mzda

1. skupina prací: Jednotlivé pracovní úkony stejného druhu s předměty (prvky) tvořící jednoduchý celek konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Manipulační práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti včetně prací s případným jednostranným zatížením drobných svalových skupin, v případném vnuceném pracovním rytmu, při mírně zhoršených pracovních podmínkách a s případným rizikem pracovního úrazu.

2. skupina prací: Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (dále jen "jednoduché odborné práce"). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy. Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů.

3. skupina prací: Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen "odborné práce"). Práce s ucelenými systémy složenými z mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů. Koordinace prací v proměnlivých skupinách. Usměrnování jednoduchých rutinních a manipulačních prací a procesů v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době.

- Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách.

4. skupina prací: Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy. Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen "odborné specializované práce"). Usměrnování a koordinace jednoduchých odborných prací. Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace.

- Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představivost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zřakově důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách.

Zaručená mzda

5. skupina prací: Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Koordinace a usměrňování odborných prací. Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen "systémové práce"). Předmětem práce je komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Koordinace a usměrňování odborných specializovaných prací.

- Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. Vysoké nároky na vestibulární aparát. Mimořádná zátěž nervové soustavy.

6. skupina prací: Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností. Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespecifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy (dále jen "systémové specializované práce"), kde jsou předmětem obory činnosti složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami.

- S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií.

7. skupina prací: Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrňování systémových prací. Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace (dále jen "tvůrčí systémové práce"). Předmětem je soubor oborů nebo obor s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další obory a s působností a dopadem na široké skupiny obyvatelstva nebo souhrn jinak náročných oborů. Koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací.

- Objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů.
- Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení.

8. skupina prací: Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu. Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy.

- Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.

Další složky mzdy

Odměna za pracovní pohotovost (10 % PMV)

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas (25 % PMV)

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek (100 % PMV)

Mzda za noční práci (+ 10 % PMV)

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém prac. prostředí (alespoň 10 %)

Mzda za práci v sobotu a v neděli (alespoň 10 %)

Doplatek ke mzdě do výše PMV za převedení dle § 139/1 ZP

- Zdravotní důvody, nejvyšší úroveň expozice, povětrnostní vlivy, odstávka

Naturální mzda

Naturální mzdu může Ztel poskytovat jen se souhlasem Zce a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy (§ 111) nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112)

Jako naturální mzda mohou být poskytovány **výrobky**, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, **výkony, práce** nebo **služby**

Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala **ceně**, kterou Ztel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům, **obvyklé ceně**, nebo **částce**, o kterou je úhrada Zce za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté Ztelem nižší než obvyklá cena

Konto pracovní doby

Stálá měsíční mzda ve výši alespoň 80 % PMV

- Případně stálá mzda ve výši 85 % PMV (§ 86/4 ZP)

Na účtu mzdy Zce se vykazuje:

- **stálá mzda zaměstnance**
- **dosažená mzda zaměstnance** za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle konta pracovní doby

Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže po uplynutí tohoto období nebo po skončení pracovního poměru je souhrn práva na dosaženou mzdu vyšší, je Ztel povinen doplatit Zci rozdíl.

Stálá mzda se poskytne zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci. Stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší.

Plat

Plat náleží zaměstnancům dle § 109/3 ZP (státní zaměstnanci)

Určení a sjednání platu, platové tarify

Příplatek za vedení 5 – 60 %

Příplatek za noční práci 20 %

Příplatek za práci v sobotu a neděli 25 %

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas (25 – 50 %)

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (alespoň 5 %)

Zvláštní příplatek – neurotická zátěž

Příplatek za rozdělenou směnu (30 %)

Osobní příplatek (až do výše 50 % / 100 % platového tarifu)

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah

Specializační příplatek pedagogického pracovníka

Odměna za zvládnutí mimořádného úkolu a cílová odměna za zvládnutí předem připraveného úkolu

Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek (100 %)

Odměňování zaměstnanců

Mzda nebo plat jsou splatné 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.

- **Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu** musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci tohoto období

Mzda, plat a jejich jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší zaměstnanci **i za zlomky hodin**, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje.

Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu nebo plat splatný během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu výplaty

Odměňování zaměstnanců

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru

Mzdu nebo plat je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet v **zákonných penězích**

Mzda nebo plat se vyplácí v **pracovní době a na pracovišti**, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty

- Na základě dohody se Zcem je Ztel povinen při výplatě mzdy nebo platu, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch Zce, po provedení případných srážek ze mzdy nebo z platu podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu zaplatit částku určenou Zcem na svůj náklad a nebezpečí na **jeden platební účet určený zaměstnancem**, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín.

Při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je Ztel povinen vydat Zci **písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy** nebo platu a o **provedených srážkách**

Na žádost Zce předloží Ztel doklady, na jejichž základě mzdu nebo plat vypočetl.

Platební neschopnost zaměstnavatele

Úprava zákona č. 118/2000 Sb.

- **Zaměstnancem** se rozumí fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal **PP, DPP** za podmínek zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění nebo **DPČ**, na základě kterých jí vznikly v rozhodném období mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem.
- **Rozhodným obdobím** je kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno **moratorium** před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl podán **insolvenční návrh**, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci.
- **Mzdovými nároky** jsou **mzda (plat)**, její **náhrady** a **odstupné**, nebo **odměna popřípadě její náhrada**, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce za podmínek stanovených zákonem o nemocenském pojištění nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti.

Platební neschopnost zaměstnavatele

Úprava zákona č. 118/2000 Sb.

- **Lhůta pro uplatnění mzdových nároků**: 5 měsíců a 15 kalendářních dní od zveřejnění informace o moratoriu / INS návrhu na úřední desce ÚP
- **Rozsah a výše mzdových nároků**: splatné mzdové nároky za 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Zaměstnanec si může sám zvolit, za které měsíce rozhodného období mzdové nároky uplatní. Pokud zaměstnanci vznikl nárok na odstupné nebo náhradu mzdy, nejedná se o samostatný mzdový nárok, ale tento mzdový nárok se zahrnuje do měsíce (společně se mzdou), ve kterém jsou splatné. Po uspokojení alespoň části uplatněných mzdových nároků může Úřad práce uspokojit další mzdové nároky zaměstnance uplatněné vůči témuž zaměstnavateli až po uplynutí 12 měsíců ode dne vydání příkazu k úhradě mzdových nároků. Celková výše mzdových nároků vyplacených 1 zaměstnanci, nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky

Platební neschopnost zaměstnavatele

Úprava zákona č. 118/2000 Sb.

- **Rozhodná částka**: rozhodnout částku vyhlašuje a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. Vychází se z rozhodné částky platné v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den podání insolvenčního návrhu.
- **Dokládání uplatněných mzdových nároků**: ÚP vyzve Ztele / insolvenčního správce, aby doložil do 7 dnů seznam dlužných mzdových nároků všech Zců. Ztel nepředloží a Zec nedoloží → ÚP přizná mzdové nároky jen ve výši minimální mzdy. Zec může do 15 pracovních dnů ještě dodatečně prokázat mzdové nároky (mzdové listy, potvrzení mzdové účetní atp.)

10) Dovolená

Dovolená

Druhy dovolené – **právní úprava do 31. 12. 2020:**

- a) dovolená za kalendářní rok nebo na její poměrnou část
- b) dovolená za odpracované dny (*po novele se od ledna 2021 ruší*)
- c) dodatková dovolená

Druhy dovolené – **právní úprava od 1. 1. 2021**

- a) dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část
- b) dodatková dovolená

Délka dovolené

Výměra dovolené činí nejméně **4 týdny** v kalendářním roce

Výměra zaměstnanců u zaměstnavatelů dle § 109/3 ZP činí nejméně **5 týdnů** v kalendářním roce

Výměra dovolené pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí **8 týdnů** v kalendářním roce

Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby

Dovolená za kalendářní rok

Nepřetržitý PP + práce po 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby:

- dovolená za kalendářní rok = stanovená týdenní pracovní doba x výměra dovolené, na kterou má zaměstnanec v kalendářním roce nárok

Kratší týdenní pracovní doba → dovolená odpovídající délce této kratší týdenní pracovní době

Odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce podle rozvrhu směn **více než dvaapadesátinásobek** stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, **prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené** za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu

Poměrná část dovolené za kalendářní rok

Nepřetržité trvání PP + 4 týdny stanovené pracovní doby / kratší pracovní doby v příslušném kalendářním roce → poměrná část dovolené

- Za každý týden = $1/52$ pracovní doby x výměra dovolené

Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce **jednu dvaapadesátinu** stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo

Poměrná část dovolené přísluší v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž **Zec změnil zaměstnání**, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního Ztele a vznik pracovního poměru u nového Ztele na sebe **bezprostředně navazují**; Zci přísluší v takovém případě poměrná část dovolené od nového Ztele.

Poměrná část dovolené za kalendářní rok

Týdenní pracovní doba

- 5 dnů v týdnů po 8 hodinách denně → 40 hodin týdně
- Výměra dovolené 4 týdny → 160 hodin dovolené
- Poměrná část roku např. 8 týdnů: $8/52 \times 160 = 24.61$ hodin

Kratší týdenní pracovní doba

- 5 dnů v týdnu po 4 hodinách denně → 20 hodin týdně
- Výměra dovolené 4 týdny → 80 hodin dovolené
- Poměrná část roku např. 16 týdnů: $16/52 \times 80 = 27.69$ hodin

§ 216/5 ZP: Dovolená se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

Dodatková dovolená

Zec pracuje u Ztele po celý rok

Pod zemí při těžbě nerostů, ražení tunelů, štol

A dále Zci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné

→ dodatková dovolená v trvání **1 týdne**

Za část kalendářního roku → za každých 21 dnů → 1/12 DD

Zvlášť obtížné práce – § 215/2 ZP:

- Pracují s tuberkulózou, infekčními látkami, ionizujícím zářením
- Vychovatelé s mládeží v ústavech, zdravotníci či dozorci Vězeňské služby ČR

Hromadné čerpání dovolené

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.

Obecná pravidla

Jen do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobku kratší týdenní pracovní doby se pro účely dovolené považuje za výkon práce doba zameškaná v témže kalendářním roce z důvodu:

- a) dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- b) karantény nařízené podle jiného právního předpisu,
- 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 podle § 199 odst. 2.

Za výkon práce se pro účely dovolené považuje doba výše uvedených překážek v práci pouze tehdy, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v kalendářním roce odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby.

Dovolená při změně zaměstnání

Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a **zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady** mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

Změnou zaměstnání se rozumí jen skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a **bezprostředně navazující** vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele.

Náhrada za dovolenou

Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku

- Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba → ve výši **průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny**

Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru (PMV)

Náhrada za dodatkovou dovolenou nelze poskytnout, tato se čerpá vždy a přednostně

Pravidla pro čerpání dovolené

Zaměstnavatel vypracuje písemný rozvrh čerpání dovolené

- Předchozí souhlas odborové organizace / rady zaměstnanců
- Aby dovolená mohla být čerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém vzniklo právo na dovolenou
- Provozní důvody zaměstnavatele a oprávněné zájmy zaměstnance

Dovolená v několika částech – alespoň 2 týdny v celku (jiná dohoda Zce a Ztele na jiné délce čerpání dovolené)

Ztel je povinen určenou dobu čerpání dovolené Zci písemně oznámit alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne na kratší době

Pravidla pro čerpání dovolené

Zaměstnavatel **může určit zaměstnanci čerpání dovolené**, i když dosud **nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou**, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel je povinen **nahradit zaměstnanci náklady**, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho **odvolal z dovolené**.

Nelze nařídit čerpání dovolené: DPN, vojenské cvičení, rodičovská a mateřská dovolená / jiné překážky v práci – jen na žádost Zce

Pravidla pro čerpání dovolené

Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby **navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené**, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala **bezprostředně na skončení rodičovské dovolené** do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

„Stará“ dovolená

Nemůže-li být dovolená vyčerpána v daném kalendářním roce, je **Ztel povinen určit ji Zci** tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku

Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má **právo určit čerpání dovolené rovněž Zec**.

Čerpání dovolené je Zec povinen **písemně oznámit** Zteli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se Ztelem na jiné době oznámení

Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku... (DPN, MD, RD)... je Ztel povinen určit dobu čerpání této dovolené **po skončení těchto překážek v práci**

Porušování pracovní kázně

§ 346b/1: Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu **ukládat peněžní postihy** ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá.

§ 346b/2: Zaměstnavatel **nesmí přenášet riziko** z výkonu závislé práce na zaměstnance.

§ 346b/3: Zaměstnavatel nesmí od zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce **požadovat peněžitou záruku**.

§ 346b/4: Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem **postihovat nebo znevýhodňovat** proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Porušování pracovní kázně

Přípustnost smluvní pokuty či jiné penalizace

- Konkurenční doložka
- Kvalifikační dohoda

Porušování pracovní kázně

Krácení dovolené (§ 223 ZP)

- Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu, a to **o počet neomluveně zameškaných hodin**; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze **sčítat**
- Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu dle předchozího odstavce, **který vznikl v tomto roce**
- Nejkratší přípustná dovolená za kalendářní rok → **2 týdny**

Porušování pracovní kázně

Krácení dovolené (§ 223 ZP)

- Zaměstnanci, který zameškal práci pro **výkon trestu odnětí svobody**, se za každých **21 takto zameškaných pracovních dnů** krátí dovolená za kalendářní rok **o jednu dvanáctinu**
 - Stejně se krátí dovolená pro **vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení** zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec **obžaloby zproštěn**, popřípadě bylo-li proti němu trestní **stíhání zastaveno** jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován
- Dovolená **dodatková dovolená** se může krátit pouze z důvodů neomluvené zameškané absence
- Dovolená, na kterou vzniklo právo **v příslušném kalendářním roce**, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce.

Délka dovolené

Zaměstnankyně katastrálního úřadu je zaměstnána v pracovním poměru po celý kalendářní rok roku 2021. Pracovní doba zaměstnankyně je rozvržena nerovnoměrně, přičemž v sudé týdny pracuje pondělí a úterý, v liché týdny pondělí až pátek, vždy od 8:00 do 16:30 včetně půlhodinové přestávky na oběd.

Kolik dovolené zaměstnankyni za kalendářní rok 2021 náleží?

11) DPP a DPČ

Dohody o pracích mimo HPP

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují vedle pracovního poměru další formy základních pracovněprávních vztahů

Vycházejí z předpokladu existence potřeby výkonu pracovních činností menšího rozsahu, které vykazují znaky závislé práce

Mezi tyto dohody patří **dohoda o pracovní činnosti (DPČ)** a **dohoda o provedení práce (DPP)**

Podle ZP má Ztel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Sjednání dohod má umožnit zaměstnavateli zabezpečit i takové úkoly, jejichž splnění by v rámci pracovního poměru nebylo možné, popř. vhodné.

Dohody o pracích mimo HPP

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se od pracovní smlouvy liší zejména odlišným vymezením pracovního závazku

Fyzické osoby se totiž zavazují se k určité pracovní činnosti (činnosti určitého druhu) nebo splnění pracovního úkolu, přičemž zpravidla nejsou vázány způsobem typickým pro pracovní poměr

V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu

Mezi podstatné náležitosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by tak kromě vymezení práce (pracovního úkolu) mělo patřit též uvedení místa výkonu práce, rozsah pracovních hodin, odměna atd.

Dohody o pracích mimo HPP

Na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru. To však neplatí, pokud jde o:

- 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 s výjimkou minimální mzdy
- cestovní náhrady

Dohody o pracích mimo HPP

Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou, je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199 ZP

- obsahuje obecné ustanovení o poskytování pracovního volna při překážkách v práci a ve stanovených případech i povinnost zaměstnavatele poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, dále odkazuje na nařízení vlády, které upravuje okruh osobních překážek v práci)
- v § 206 (stanoví především povinnost zaměstnance uvědomit zaměstnavatele o překážce v práci a o době jejího trvání) a
- ustanovení části deváté zákoníku práce (týká se vzniku nároku a čerpání dovolené).

Dohody o pracích mimo HPP

V dohodách lze sjednat způsob jejich zrušení. Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu z dohody, je možné ho zrušit:

- dohodou smluvních stran ke sjednanému dni;
- výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně;
- okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží.

Dohody o pracích mimo HPP

V případě, že fyzická osoba by měla vykonávat práci, která je prací rizikovou nebo součástí této práce je činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy, je zaměstnavatel povinen zajistit vstupní lékařskou prohlídku

Totéž platí v případě, má-li zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti uchazeče o práci

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít na zabezpečení úkolů nebo potřeb za předpokladu, že je práce vykonávána **v průměru do poloviny stanovené týdenní pracovní doby**

Dodržení tohoto limitu se posuzuje za celou dobu, na kterou byla tato dohoda uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů

Není však přípustné obcházení zákona spočívající v tom, že zaměstnanec by 26 týdnů pracoval po celou stanovenou týdenní pracovní dobu a pak dalších 26 týdnů již do práce vůbec nedocházel – k takovému výkonu práce slouží pracovní poměr na dobu určitou

Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

Dohodu o pracovní činnosti je povinen zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít písemně

Jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnavatel zaměstnanci

V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá

Dohoda o pracovní činnosti se sjednává na dobu určitou nebo neurčitou

Dohoda o provedení práce (DPP)

Dohodu o provedení práce lze uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírá, není **vyšší než 300 hodin v kalendářním roce**

Uzavírá-li zaměstnavatel se stejnou fyzickou osobou více těchto dohod v kalendářním roce, rozsah pracovních úkolů se sčítá a nesmí překročit stanovených 300 hodin

Dohodu o provedení práce je povinen zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít písemně a musí být sjednána doba, na kterou se uzavírá. Může jít jak o dobu určitou, tak o dobu neurčitou. Jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci

Dohoda o provedení práce (DPP)

Kromě uvedeného již z názvu této dohody („dohoda o provedení práce“) vyplývá, že jejím předmětem je závazek k provedení určité práce

V dohodě by proto jako podstatná náležitost měl být vymezen rovněž pracovní úkol zaměstnance, vymezení prováděné práce, místo jejího výkonu, rozsah pracovních hodin, odměna atd.

Pokud předpokládaný rozsah práce nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu, měl by zaměstnavatel uvést tento rozsah v dohodě.

Dohoda, která váže vyplacení odměny na splnění nejisté podmínky v budoucnu nezávislé na vůli potenciálního zaměstnance, není dohodou o provedení práce ve smyslu § 75 ZP a nezakládá pracovněprávní vztah, neboť závislá práce nemůže být vykonávána bez nároku na odměnu.

- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 3. 2012, čj. [4 Ads 175/2011-92](#)

Daňové aspekty

Daň z příjmů fyzických osob (DPFO)

- U DPP do 10.000,- Kč je sražena DPFO ve výši 15 %
 - Tuto daň již není třeba uvádět, lze ji získat zpět pomocí daňového přiznání (nízké příjmy, sleva na poplatníka). Možnost podepsat prohlášení k dani.
- U DPČ (jakákoliv výše) a u DPP nad 10.000,- Kč je odvedena zálohová DPFO ve výši 15 %

Sociální a zdravotní pojištění

- DPČ: Uzavře-li pracovník se zaměstnavatelem DPČ, potom při odměně do 3499 Kč měsíčně (2999 Kč do roku 2020), neodvádí Ztel z této dohody sociální ani zdravotní pojištění. Pokud odměna dosáhne 3500 Kč měsíčně (3000 Kč do roku 2020), je z DPČ již pojistné odváděno.
- DPP: V případě DPP je sociální a zdravotní pojištění Ztelem odváděno v případě, že měsíční odměna je vyšší než 10.000,- Kč. Do měsíční odměny 10.000,- Kč měsíčně včetně není sociální ani zdravotní pojištění placeno.

12) Ostatní

Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřská dovolená / PPM

- 270 dnů plátcovství ve 2 letech, trvání plátcovství
- 8 až 6 týdnů před porodem
- Trvání 28 týdnů / 37 týdnů u vícčrat

Rodičovská dovolená

- Po skončení mateřské dovolené
- Příspěvek není vázán na pracovní poměr (plátcovství)
- Až do 4 let věku dítěte

Průměrný výdělek

Hrubý výdělek zaměstnance za rozhodné období → **kalendářní čtvrtletí**

- Průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období
- Konto pracovní doby: předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období

Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se **pravděpodobný výdělek**

- Pravděpodobný výdělek zjistí Ztel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty

Prohlubování kvalifikace

Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též 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 k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.

Prohlubování kvalifikace

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 je povinen hradit zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet.

Zvýšení kvalifikace

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření.

Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Za pracovní volno poskytnuté k vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky, k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.

Zvýšení kvalifikace

Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku

- **a)** v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,
- **b)** 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,
- **c)** 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,
- **d)** 10 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,
- **e)** 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

K účasti na přijímací zkoušce přísluší zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu.

Kvalifikační dohoda

Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, je její součástí zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace

Kvalifikační dohoda může být uzavřena také při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč; v takovém případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.

Kvalifikační dohoda

Do doby setrvání zaměstnance v zaměstnání na základě kvalifikační dohody se nezapočítává doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte a nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek z kvalifikační dohody pouze zčásti, povinnost nahradit náklady zvýšení nebo prohloubení kvalifikace se poměrně sníží.

Kvalifikační dohoda

Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká, jestliže

- a) 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,
- b) 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),
- c) **zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku** vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, 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 příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- d) zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

Kamerové systémy na pracovišti



K instalaci kamerových systémů, s ohledem na jejich povahu a zásah do osobní integrity osob, je možné přistoupit až tehdy, **pokud už veškeré méně invazivní prostředky selhaly** anebo by **nebyly schopny naplnit vytyčený účel**, který je sledován.

Je zcela nepochybné, že kamerový systém ve srovnání s jinými prostředky (např. personálními, mechanickými), které mohou dosáhnout naplnění účelů žadatelem sledovanými, zasahuje základní lidská práva, a to právo na soukromí a na soukromý rodinný život, která jsou garantována čl. 10 Listiny základních práv a svobod a v článku 8 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, a tudíž i do lidské důstojnosti, z které tato práva vyplývají.

Rozsudek NSS ze dne 23. 8. 2013, sp. zn. **5 As 158/2012 - 49**

Doporučená literatura

Zákoník práce 2022. Redakční uzávěrka 3. 1. 2022. Ostrava: Sagit, 2022, Úplné znění.

PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, 792 s.

KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, 329 s.

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014, 368 s.

Děkuji za pozornost 😊

GREPL@GREPLAK.CZ

PRÁVNÍ VÝHRADA:

TENTO DOKUMENT I JEHO JEDNOTLIVÉ ČÁSTI JSOU PŘEDMĚTEM OCHRANY COBY AUTORSKÉ DÍLO. ZAKAZUJE SE TENTO DOKUMENT ČI JEHO JEDNOTLIVÉ ČÁSTI KOPÍROVAT, PŘEDÁVAT ČI JINAK ŠÍŘIT BEZ PÍSEMNÉHO SVOLENÍ AUTORA(©).

