



11) Právo obchodních korporací

Úvod

- Obchodní zákoník (zákon č. 513/1991 Sb.) zrušen
- Občanský zákoník obsahuje základní ujednání o podnikání a podnikatelích
- Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích) je *lex specialis* se zvláštní úpravou korporací
- Zachovává co nejvyšší míru svobody
- ZOK je oproti ObchZ podstatně liberálnější, posiluje však instituty, které jsou nezbytné pro řádné fungování korporací – např. odpovědnost za jejich správu a obchodní vedení

Úvod

- Namísto pojmu podnik používá ObčZ termín obchodní závod
 - § 502 ObčZ: **Obchodní závod** (dále jen „závod“) je organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti. Má se za to, že závod tvoří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu.
 - § 503/1 ObčZ: **Pobočka** je taková část závodu, která vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost a o které podnikatel rozhodl, že bude pobočkou.
 - § 503/2 ObčZ: Je-li pobočka zapsána do obchodního rejstříku, jedná se o **odštěpný závod**; to platí i o jiné organizační složce, pokud o ní jiný právní předpis stanoví, že se zapíše do obchodního rejstříku.
 - § 504 ObčZ: **Obchodní tajemství** tvoří konkurenčně významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se závodem a jejichž vlastník zajišťuje ve svém zájmu odpovídajícím způsobem jejich utajení.

Obchodní rejstřík

- Zákon č. 304/2014 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěřenských fondů
- Zápis:
 - Korporací a jiných právnických osob
 - Zahraničních osob
 - Fyzických osob – podnikatelů (při překročení obrátu 120 mil. Kč za 2 účetní období)
- Zápis do OR se oznamuje FÚ, ŽÚ, SÚ
- Obchodní rejstřík → veřejný rejstřík, do kterého se zapisují zákonem stanovené údaje týkající se určité skupiny podnikatelů
- Sbírka listin a její význam

Osobní a kapitálové společnosti

- **Osobní společnosti**

- Nevytváří základní kapitál
- Přepokládá se osobní účast společníků na vedení společnosti
- Společníci ručí celým svým osobním majetkem (x komandista)
- Veřejná obchodní společnost (v.o.s.), komanditní společnost (k.s.)

- **Kapitálové společnosti**

- Vytváří základní kapitál
- Společnost řídí profesionální management
- Společníci neručí za dluhy společnosti
- Společnost s ručením omezením (s.r.o.), akciová společnost (a.s.)

Kapitálové společnosti

- Kapitálovou společnost může založit jediný společník
 - Kapitálová společnost se může stát jednočlennou společností rovněž v důsledku soustředění všech podílů v rukou jednoho společníka
- **Vklad**
 - Vklad je vyjádření peněžní hodnoty předmětu vkladu do základního kapitálu obchodní korporace
 - Vkladovou povinnost lze splnit splacením v penězích (peněžitý vklad) nebo vnesením jiné, penězi ocenitelné věci (nepeněžitý vklad), a to i provedením práce nebo poskytnutí služby
 - Správce vkladů – před vznikem OK přijímá a spravuje splacené nebo vnesené předměty vkladů nebo jejich části společenskou smlouvou pověřený správce vkladů

Kapitálové společnosti

- Kapitálovou společnost může založit jediný jednatel
 - Kapitálová společnost se může stát jednočlennou společností rovněž v důsledku soustředění všech podílů v rukou jednoho společníka
- **Vklad**
 - Vklad je vyjádření peněžní hodnoty předmětu vkladu do základního kapitálu obchodní korporace
 - Vkladovou povinnost lze splnit splacením v penězích (peněžitý vklad) nebo vnesením jiné, penězi ocenitelné věci (nepeněžitý vklad), a to i provedením práce nebo poskytnutí služby
 - Správce vkladů – před vznikem OK přijímá a spravuje splacené nebo vnesené předměty vkladů nebo jejich části společenskou smlouvou pověřený správce vkladů
 - Peněžitý vklad přijme na zvláštní účet banka, vystaví potvrzení, neumožní s předmětem vkladu nakládat před vznikem OK

Podíl

- **Podíl** představuje účast společníka na společnosti a práva a povinnosti z této účasti plynoucí
- **Podíl na zisku** se stanoví na základě účetní závěrky schválené nejvyšším orgánem společnosti
 - Je splatný do 3 měsíců ode dne, kdy bylo přijato rozhodnutí o jeho rozdělení
 - Omezení výplaty zisku → **insolvenční test**: obchodní korporace nesmí vyplatit zisk, pokud by si tím způsobila úpadek z důvodu insolvence (platební neschopnost)

Orgány obchodní korporace

- **Nejvyšším orgánem** v osobní společnosti jsou všichni její společníci, v kapitálové společnosti pak valná hromada
- **Kontrolním orgánem** obchodní korporace se rozumí dozorčí rada
- **Statutárním orgánem** osobní společnosti je každý její společník
- Statutárním orgánem společnosti s ručením omezeným je každý jednatel, ledaže společenská smlouva určí, že více jednatelů tvoří **kolektivní orgán**
- Statutární orgán akciové společnosti – zvláštní úprava

Péče řádného hospodáře

- **§ 51 ZOK:** Pečlivě a s potřebnými znalostmi jedná ten, kdo mohl při podnikatelském rozhodování v dobré víře rozumně předpokládat, že jedná informovaně a v obhajitelném zájmu obchodní korporace; to neplatí, pokud takovéto rozhodování nebylo učiněno s nezbytnou loajalitou.
 - → loajalita, znalosti, péče
 - Osoba, která povinnost porušila, vydá OK prospěch, o který se obohatila nebo nahradí škodu v penězích. OK se může domáhat náhrady újmy.
- **§ 159/1 ObčZ:** Kdo přijme funkci člena voleného orgánu, zavazuje se, že ji bude vykonávat s nezbytnou loajalitou i s potřebnými znalostmi a pečlivostí. Má se za to, že jedná nedbale, kdo není této péče řádného hospodáře schopen, ač to musel zjistit při přijetí funkce nebo při jejím výkonu, a nevyvodí z toho pro sebe důsledky.

Péče řádného hospodáře

- **§ 51 ZOK:** Pečlivě a s potřebnými znalostmi jedná ten, kdo mohl při podnikatelském rozhodování v dobré víře rozumně předpokládat, že jedná informovaně a v obhajitelném zájmu obchodní korporace; to neplatí, pokud takovéto rozhodování nebylo učiněno s nezbytnou loajalitou.
 - → loajalita, znalosti, péče
 - Osoba, která povinnost porušila, vydá OK prospěch, o který se obohatila nebo nahradí škodu v penězích. OK se může domáhat náhrady újmy.
- **§ 159/1 ObčZ:** Kdo přijme funkci člena voleného orgánu, zavazuje se, že ji bude vykonávat s nezbytnou loajalitou i s potřebnými znalostmi a pečlivostí. Má se za to, že jedná nedbale, kdo není této péče řádného hospodáře schopen, ač to musel zjistit při přijetí funkce nebo při jejím výkonu, a nevyvodí z toho pro sebe důsledky.

Péče řádného hospodáře

- **Zmírnění ekonomických dopadů**
 - Vyžádání pokynů od společníků
 - Pojištění
 - Pravidlo podnikatelského úsudku
 - Prokázání, že škodu nezpůsobil
 - Kolektivní statutární orgán – rozprostření břemene
 - Absolutorium – valná hromada se usnese, že škodu nebude vymáhat

Veřejná obchodní společnost

- Označení „v. o. s.“ nebo „obch. spol.“ nebo např. „Novák a spol.“
- Nemá orgány společnosti:
 - Statutární orgán i nejvyšší orgán tvoří všichni její společníci
- Nutná obchodní účast společníka na činnosti společnosti
- Minimálně dva společníci, každý společník má jeden hlas
- Není tvořen základní kapitál (ale může být)
- Převod podílu společníka ve VOS se zakazuje
- Zisk se rozdělí beze zbytku společníkům a ti jej pak zdaní (DPFO)
- Společníci ručí za dluhy společnosti veškerým svým majetkem společně a nerozdílně

Veřejná obchodní společnost

- Poruší-li některý ze společníků podstatným způsobem společenskou smlouvu, může soud na návrh jiného společníka tohoto společníka vyloučit nebo rozhodnout o zrušení společnosti
- Pro všechny společníky platí zákaz konkurence
- Společnost se zrušuje například z důvodu:
 - Výpovědi společníka
 - Smrti společníka (lze připustit dědění podílu)
 - Schválením oddlužení některého ze společníků
 - Vyloučením společníka soudem

Komanditní společnost

- „Hybrid“ mezi veřejnou obchodní společností a společností s ručením omez.
- Komanditní společnost, kom. spol., k. s.
- **Komplementář** → ručí za dluhy společnosti neomezeně
 - Je statutárním zástupcem, zákaz konkurence
- **Komanditista** → vkládají do společnosti vklad (do nesplacené výše ručí)
 - Výše podílu se určí podle poměru výše vkladů komanditistů
- Zisk a ztráta se dělí mezi společnost a komplementáře. Neurčí-li společenská smlouva jiné dělení, dělí se zisk a ztráta mezi společnost a komplementáře na polovinu.
- Důvody pro zrušení: insolvence společníků, smrt či zánik komanditisty

Společnost s ručením omezeným

- Jedna osoba může být jediným společníkem neomezeného počtu s.r.o.
- Statutární orgán – všichni jednatelé (x kolektivní orgán v SS), zákaz konkur.
- Základní kapitál – nejméně 1 Kč (upuštění od spoléhání se na ZK)
 - Minimální vklad společníka → právě 1 Kč
 - Možnost zvýšení i snížení ZK (ne pod 1 Kč na společníka)
- Společník ručí za dluhy společnosti do výše nesplacených vkladů
- Různé druhy podílů, různá práva a povinnosti, kmenové listy (CP na jméno)
- Možnost společníka jednostranně vystoupit
- Rozhodování *per rollam* na valné hromadě
- Fakultativně dozorčí orgán → dozorčí rada

Akciová společnost

- Základní kapitál 2 mil. Kč nebo 80.000 EUR
- Kapitálová společnost → akcionáři se na ni podílejí kapitálem, přičemž samotný chod společnosti řídí kvalifikovaný management
- Nemožnost ručení akcionářů za závazky společnosti
- Účast společníka (akcionáře) formou akcií → téměř neomezená převoditelnost (na doručitele → na majitele, na řad → na jméno)
- Orgány společnosti
 - Valná hromada: všichni akcionáři
 - Dualistická struktura: představenstvo a dozorčí rada
 - Monistická struktura: správní rada doplněná o statutárního ředitele

Družstvo

- Společenství neuzavřeného počtu osob, které je založeno za účelem vzájemné podpory svých členů nebo třetích osob, ale i za účelem podnikání
- Obchodní firma – družstvo
- Nejméně tři členové, každý se podílí na základním kapitálu členských vkladem (jeho část může být určena jako vstupní vklad)
- Zakládá se usnesením na ustavující členské schůzi, která přijímá stanovy aj.
- Vnitřní struktura:
 - Členská schůze
 - Představenstvo
 - Kontrolní komise

Postup pro založení společnosti

- Sepsat společenskou smlouvu / zakladatelské právní jednání (1 společník)
- Opatřit požadované dokumenty:
 - Živnostenská oprávnění odpovědných zástupců
 - Právní důvod užívání nemovitosti, kde bude mít společnost sídlo (office house)
 - Prohlášení správce vkladu o splnění vkladových povinností
 - Cena nepeněžitého vkladu se určí na základě znaleckého posudku
 - Bezúhonnost zástupců – rejstřík trestů
 - Čestné prohlášení zástupců a souhlas s výkonem funkce
- Podání návrhu na prvozápis k rejstříkovému soudu s přílohami
- Uhrazení soudního poplatku
- Založení (přijetí zakladatelského PJ), vznik (právní moc zápisu do OR)



12) Právo civilního procesu

Právo civilního procesu

- Jde o soubor právních norem a právních zásad upravujících civilní proces, tedy postup soudů a jiných orgánů při rozhodování sporů a poskytování ochrany subjektivním právům. Stanoví, jak se má v řízení postupovat, jaké lze činit procesní úkony a jaké z toho plynou procesní důsledky.
- Tím je umožněno, aby procesní strany věděly, jak mají v řízení postupovat, jaké procesní úkony mohou v řízení činit a jaké právní důsledky plynou z jejich konání nebo nekonání v rámci řízení, čímž je založena jejich právní jistota. Na druhé straně soudy prostřednictvím závazných pravidel mohou snáze dospívat k řešení sporů a současně jsou jimi limitovány, což zabraňuje zneužití soudní moci.

Právo civilního procesu

- **Řízení sporné** - smyslem sporného řízení je zajištění ochrany porušeného či ohroženého subjektivního práva zaručeného hmotněprávní úpravou (*reparační funkce*); většina rozhodnutí ve sporných řízeních proto má deklaratorní charakter
- **Řízení nesporné** - nalézací řízení bez znaků kontradiktornosti, jehož cílem je působit preventivně na vybranou oblast společenských vztahů
- **Řízení nalézací** - nalézací řízení vede k tzv. nalézání práva, tj. buď deklaruje, co právem je, nebo konstituuje nový hmotněprávní vztah
- **Řízení vykonávací** - v případě, že nedojde ke splnění povinnosti, která byla uložena rozhodnutím, může dojít k prosazení povinnosti k plnění pomocí donucujících prostředků státní moci nebo alespoň pod její kontrolou
- **Insolvenční řízení** - insolvenční řízení upravuje různé způsoby řešení úpadku dlužníka. Zahrnují prvky nalézacího i vykonávacího řízení: cílem je majetkové uspořádání poměrů mezi více subjekty, přičemž toto uspořádání se posléze ve stejném řízení realizuje
- **Rozhodčí řízení** - alternativní řešení sporů, rozhoduje jiná osoba než soudce
- **Zajišťovací řízení** - zajištění důkazu nebo poměrů před zahájením soudního řízení

Právo civilního procesu

- **Subjekty civilního procesu**

- Soud: senát, soudce, asistent soudce, justiční čekatel, vyšší soudní úředník
- Účastníci soudního řízení
 - Sporné řízení: žalobce a žalovaný (navrhovatel a odpůrce)
 - Nesporné řízení: účastník, navrhoval, zvláštní označení (manžel)
- Osoby zúčastněné na řízení: svědek, dítě
- Zvláštní: insolvenční správce, exekutor, rozhodce

- **Průběh civilního procesu**

- Podání žaloby, návrhu na zahájení řízení, zahájení řízení z moci úřední
- Nařízení jednání (výjimky), dokazování, další procesní úkony
- Vydání rozhodnutí – rozsudek, usnesení, platební rozkaz, pověření...
- Řízení o řádných (odvolání, odpor) a mimořádných opravných prostředcích (dovolání...)

Právo civilního procesu

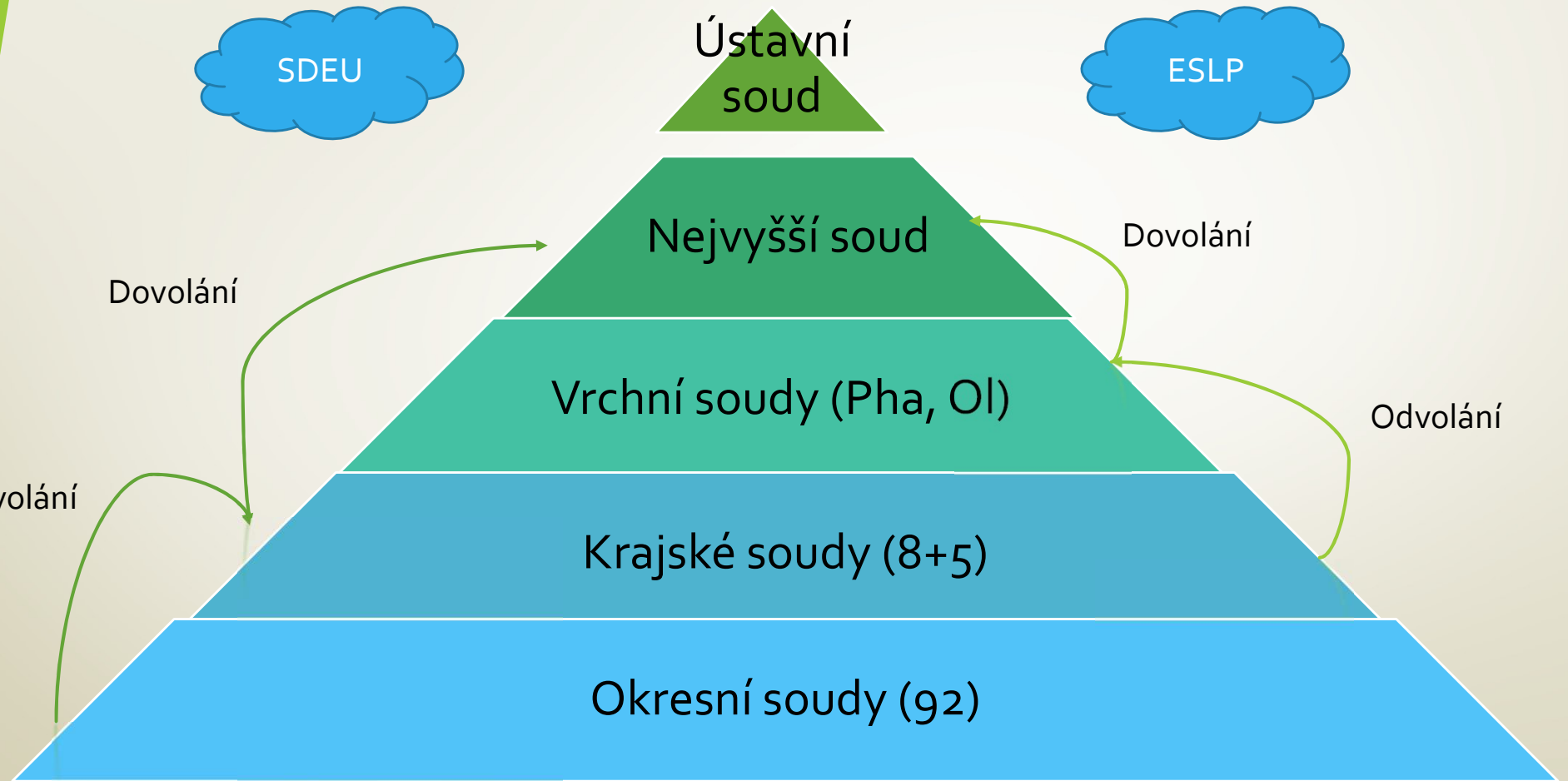
- **Zásady civilního procesu**

- Dispoziční x oficiality
- Volného hodnocení důkazů x legální teorie důkazní
- Arbitrárního pořádku x legálního pořádku
- Projednací x vyšetřovací
- Formální x materiální pravdy
- Zásada rovnosti účastníků řízení
- Zásada veřejnosti soudního jednání

Právo civilního procesu

- **Prameny právní úpravy**

- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- Zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních
- Zákon č. 120/2001 Sb., exekuční řád
- Zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon
- Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících FO a PO
- Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích
- Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích





SDEU



ESLP

Ústavní stížnost

Ústavní
soud

Kasační stížnost

Nejvyšší správní
soud

Správní žaloba

Krajské soudy

Soudní soustava

- Dvojinstanční řízení, tj. po vyčerpání jednoho opravného prostředku nabývá rozhodnutí právní moci; mimořádné opravné prostředky nemají vliv na právní moc, ale mohou mít vliv na vykonatelnost
- **Okresní soudy** (Městský soud v Brně, obvodní soudy v Praze): prvoinstančním soudem ve většině věcí
- **Krajské soudy** (Městský soud v Praze): prvoinstanční soudy ve složitějších věcech a ve správním soudnictví, odvolací soudy u rozhodnutí okresního soudu
- **Vrchní soudy** (v Olomouci a v Praze): odvolací soudy od rozhodnutí krajského soudu
- Soudy vrcholové soustavy (**Nejvyšší soud, Nejvyšší správní soud, Ústavní soud**): řeší mimořádné opravné prostředky, přičemž vyčerpání všech opravných prostředků (i mimořádných) je zpravidla podmínkou pro řešení věci před Ústavním soudem

Mezinárodní soudy

- **SDEU a jiné soudy EU:** rozhodují ve věcech práva EU; rozhodnutí SDEU je v zásadě závazné pro rozhodování českých soudů
- **Evropský soud pro lidská práva:** řeší žaloby soukromých osob proti státní moci, které se týkají práv z Evropské úmluvy; významný prvek pro rozhodování českých soudů
- Další soudy, které rozhodují spory vyplývající z mezinárodního práva: Mezinárodní soudní dvůr (Haag; není obligatorním „obecným“ mezinárodním soudem), trestní tribunály ad hoc atd.

Právník

- Právník je člověk, který má ukončené právnické vzdělání (obvyklý je titul Mgr., někdy JUDr. nebo PhD.).
- Pokud absolvuje i požadovanou praxi a profesní zkoušku, může se z něj za pár let stát soudce, advokát, notář, státní zástupce nebo exekutor.
- Spousta právníků však působí například ve firmách nebo ve státní správě – k tomu obvykle žádné profesní zkoušky nejsou zapotřebí.

Advokát

- Advokát je svobodné právnické povolání, které se zabývá soustavným poskytováním právních služeb, a to zpravidla za úplatu
- Poskytováním právních služeb se pak rozumí zejména zastupování v řízení před soudy, správními úřady a jinými orgány, obhajoba v trestních věcech, poskytování právních rad, sepisování listin a zpracovávání právních rozborů
- Právní úprava – zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii
- Stavovská organizace – Česká advokátní komora
- **Podmínky pro výkon advokacie**
 - Plná svéprávnost
 - Bezúhonnost
 - Získal vysokoškolské vzdělání v rámci magisterského studijního programu v oblasti práva studiem na vysoké škole v České republice (případně jiné uznatelné vzdělání)
 - Vykonával po dobu alespoň tří let právní praxi jako advokátní koncipient
 - Složil advokátní zkoušku a
 - Složil do rukou předsedy advokátní komory slib



Notář

- Notář je právník, který po ukončení právnické fakulty získal pětiletou praxi v notářské kanceláři, úspěšně zvládl notářskou zkoušku a vyhrál konkurz na obsazení notářského úřadu.
- Činnost notáře je podobně jako u advokáta svobodným povoláním, ale výkonem notářského úřadu zároveň pověřuje notáře stát.
- Proto také pro činnost notáře platí výrazně větší omezení než je tomu u shora jmenovaných advokátů (notář smí svou činnost vykonávat výlučně v ČR, musí mít české státní občanství a platí pro něho zákaz jiné výdělečné činnosti).
- Počet notářů je omezen, proto jich u nás působí výrazně méně než advokátů. Jednotliví notáři nejsou nijak specializováni – zjednodušeně řečeno, každý z nich je povinen poskytovat všechny služby, které má ze zákona v náplni práce. Na rozdíl od advokáta, notář je nestranný a nezávislý. Nehájí specifické zájmy stran, nýbrž stabilitu a budoucí bezkonfliktnost a funkčnost právních vztahů.

Notář

- Stavovská organizace – Notářská komora
- Právní úprava – zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád)
- Notářem může být jen ten, kdo
 - má české občanství nebo je občanem států EU, EHS nebo Švýcarska
 - je plně svéprávný,
 - získal vysokoškolské vzdělání v oboru právo
 - je bezúhonný,
 - vykonal alespoň pětiletou notářskou praxi a
 - složil notářskou zkoušku.

Soudní exekutor

- Soudní exekutor je svobodné právnické povolání, které podle exekučního řádu zajišťuje provádění exekucí.
- Státem je pověřen exekutorským úřadem, tedy oprávněním provádět exekuce a další činnost podle exekučního řádu. Úřad je zásadně se sídlem v obci, ve které sídlí některý z okresních soudů.
- Stavovská organizace – Exekutorská komora
- Právní úprava – zákon č. 120/2001 Sb., exekuční řád
- Soudním exekutorem může být jen ten, kdo
 - je plně svéprávný
 - má české vysokoškolské právnické vzdělání
 - je bezúhonný
 - vykonal alespoň tříletou právnickou praxi
 - složil exekutorskou zkoušku

Státní zástupce

- Státní zástupce (zastarale též státní návladní) je právník, který je zařazen k určitému státnímu zastupitelství a který vykonává jeho úkoly. V České republice státní zástupci působí od roku 1994, před tím existovali prokurátoři.
- Někdy bývá považován za reprezentanta justice (soudní moci), tedy v podobném postavení jako soudce, podle článku 80 české Ústavy i podle judikatury Ústavního soudu je však součástí moci výkonné.
- Právní úprava – zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství
- Samosprávná organizace – není (podřízeni Ministerstvu spravedlnosti)
- Podmínky:
 - občanství České republiky,
 - plná svéprávnost,
 - trestní bezúhonnost,
 - věk nejméně 25 let,
 - české vysokoškolské magisterské vzdělání v oblasti práva,
 - úspěšně složená závěrečná zkouška, případně jiná uznatelná zkouška
 - morální vlastnosti, které dávají záruku, že svou funkci bude řádně zastávat a
 - souhlas se svým jmenováním do funkce a s přidělením k určitému státnímu zastupitelství.



Soudce

- Základní úprava postavení soudce je obsažena v čl. 82 odst. 1 Ústavy České republiky. Podle tohoto článku jsou soudci při výkonu své funkce nezávislí a jejich nestrannost nesmí nikdo ohrožovat. Postavení soudců se dále řídí zákonem č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích.
- Soudce je po splnění všech potřebných podmínek jmenován do své funkce prezidentem republiky a ujímá se jí složením slibu. Na jmenování soudcem však není právní nárok.
- Příprava na výkon funkce probíhá absolvováním tříleté přípravné služby justičních čekatelů vykonávané při soudech. Po uplynutí přípravné služby je čekatel připuštěn ke složení odborné justiční zkoušky.
- Jmenování do funkce soudce není časově omezeno, soudce však může výkon své funkce přerušit, je-li jejího výkonu dočasně zproštěn ministrem spravedlnosti. Funkce soudce zaniká uplynutím roku, v němž soudce dosáhl věku 70 let, smrtí soudce nebo jeho prohlášením za mrtvého a dále na základě rozhodnutí o zjištění jeho nezpůsobilosti vykonávat funkci, případně vzdal-li se soudce své funkce.
- Soudci je zakázáno zastávat, s výjimkou funkce předsedy nebo místopředsedy soudu, jakoukoliv jinou výdělečnou činnost s výjimkou správy vlastního majetku a činnosti vědecké, pedagogické, literární, publicistické a umělecké a činnosti v poradních orgánech ministerstva, vlády a v orgánech Parlamentu.

Soudce

- Právní úprava – zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích
- Samosprávná organizace – není (Ministerstvo spravedlnosti)
- Podmínky pro jmenování soudcem
 - státní občanství České republiky,
 - plná způsobilost k právním úkonům,
 - bezúhonnost,
 - věk nejméně 30 let,
 - vysokoškolské vzdělání získané řádným ukončením studia v magisterském studijním programu v oblasti práva na vysoké škole v České republice,
 - složení odborné justiční zkoušky,
 - zkušenosti a morální vlastnosti dávají záruku, že bude svou funkci řádně zastávat,
 - souhlas s ustanovením soudce a přidělením ke konkrétnímu soudu.
- Laičtí soudci (přísedící) jsou jmenováni ze zástupců široké veřejnosti (za podmínky, že nemají záznam v rejstříku trestů). Skládají přísahu do rukou předsedy soudu a svou funkci vykonávají po dobu čtyř let.



Insolvenční správce

- Insolvenční správce je jeden z procesních subjektů insolvenčního řízení. Hlavními činnostmi insolvenčního správce je nakládání s majetkovou podstatou dlužníka a v případě konkursu odpovědnost za zpeněžení majetku, řešení insolvenčních a dalších sporů, ve kterých se jedná ze strany dlužníka. Cílem činností insolvenčního správce je maximalizovat uspokojení pohledávek věřitelů.
- Prvního insolvenčního správce ustanovuje soud. Může tak učinit ještě před rozhodnutím o úpadku, pak se jedná o předběžného správce. V rozhodnutí o úpadku se již ustanovuje řádný insolvenční správce. Schůze věřitelů může kvalifikovanou většinou (tj. reprezentující většinu objemu) všech přihlášených pohledávek správce odvolat z funkce a zvolit si nového. Insolvenčního správce může odvolat či zprostit funkce také soud, a to na návrh správce či věřitelského výboru nebo pokud správce neplní své povinnosti.
- Právní úprava – zákon č. 312/2006 Sb., o insolvenčních správcích
- Samosprávná organizace – není (Ministerstvo spravedlnosti)

Insolvenční správce

- Činnost insolvenčního správce je kontrolována insolvenčním soudem a věřitelským výborem, případně zástupcem věřitelů. Některé úkony správce jsou podmíněny souhlasem soudu a věřitelského výboru (podle druhu úkonu buď konkrétního z nich nebo obou). Věřitelský výbor také schvaluje hotové výdaje insolvenčního správce.
- Pokud je úpadek dlužníka řešen konkursem, má insolvenční správce dispoziční právo. To znamená, že disponuje majetkovou podstatou dlužníka, spravuje ji a rozmnožuje; může provozovat obchodní závod dlužníka, pokud je dlužník podnikatelem. Za zákonem stanovených podmínek správce majetkovou podstatu zpeněžuje, a to buď jako celek nebo po částech. Přednostním způsobem zpeněžování je dražba, se souhlasem věřitelského výboru a soudu lze zpeněžovat i mimo dražbu.
- Při řešení úpadku reorganizací (v případě podnikatele) nebo oddlužením (v případě nepodnikající fyzické osoby) má insolvenční správce roli dozorovou. Majetková podstata je v dispozici dlužníka. Insolvenční správce kontroluje dodržování podmínek schválených soudem a převádí získané finanční prostředky věřitelům.

Patentový zástupce

- Patentový zástupce je odborník, který poskytuje právní služby v oblasti průmyslového (duševního) vlastnictví. Jeho hlavním úkolem je odborné posouzení předmětu ochrany, poradenství při výběru druhu ochrany, zpracování potřebných žádostí i podkladů a zastupování před příslušnými úřady a soudy.
- Patentový zástupce musí být vzdělán v technické i právní oblasti, což prokazuje odbornou zkoušku u Úřadu průmyslového vlastnictví, musí mít alespoň tříletou praxi v oboru průmyslového (duševního) vlastnictví a do rukou předsedy Komory patentových zástupců České republiky složit slib.
- Následně může být zapsán do rejstříku patentových zástupců, který vede Komora patentových zástupců České republiky a obdržet od ní osvědčení pro výkon činnosti.

Čekatelé před složením profesní zkoušky

- Advokátní koncipient – 3 roky praxe
- Justiční čekatel (soud) – 3 roky praxe
- Právní čekatel (státní zastupitelství) – 3 roky praxe
- Exekutorský koncipient – 3 roky praxe (následně exekutorský kandidát)
- Notářský koncipient – 5 let praxe (následně notářský kandidát)
- Insolvenční správce – musí splnit podmínku 3 let odborné praxe



13) Pracovní právo

Prameny právní úpravy

- **Zákoník práce**
 - Zákon č. 262/2006 Sb.
- **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.

Prameny právní úpravy

- 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
- 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.

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 **opatřuje** 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

- Výšeč právních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dále vztahy kolektivní povahy, postup před vznikem pracovního poměru, režim dočasně práce neschopného zaměstnance a zapracování předpisů Evropské unie.
- **Závislá práce – práce vykonávána:**
 - ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
 - jménem zaměstnavatele,
 - podle pokynů zaměstnavatele
 - a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně
- **Prameny právní úpravy**
 - Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
 - Zákon o inspekci práce, zákon o zaměstnanosti...

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
 - ...řádný 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**.

Postup před vznikem pracovního poměru

- **Výběr uchazečů** je v gesci zaměstnavatele
 - Kvalifikace, nezbytné požadavky, zvláštní schopnosti, požadavky zvl. pr. př.
 - X diskriminace (§ 16 ZP, § 4 ZoZ)
- **Okruh požadovaných informací po uchazečích**
 - 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
- **Vstupní lékařská prohlídka** → zákon o specifických zdravotních službách
 - V případě pracovního poměru vždy
 - V případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr → vyšší stupeň zátěže a v případě pochybnosti o zdravotní způsobilosti

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 pracovního poměru

- 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 nesouvisejí 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...

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

Subjekty pracovněprávních vztahů

- § 35 ObčZ: Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.

	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

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

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**

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

- **Význam**

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

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 prokazujících 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**

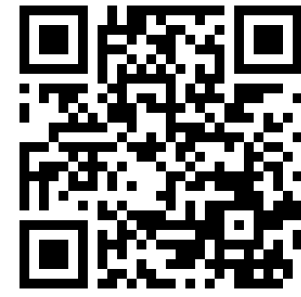
Pracovní smlouva

- 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

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)

Místo výkonu práce

- Důvody pro preciznost vymezení
 - Flexibilita Zce při přesunu mezi provozovny
 - 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

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.

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 1/2 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. 1/2 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

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**
 - Zec dal 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 zaměstnavateli)

- 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

- 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
- Doplatak 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 → doplatak 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)

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

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

- 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 z pracovního poměru

- Musí být v písemné formě (x **nepřihlíží se**)
- 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 → vytýkací dopis před 12 měsíci
 - g) Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru / závažné porušení předpisů k PP
 - Soustavné méně závažné prohřešky → vytýkací dopis 6 m.
 - h) Zvláště závažné porušení režimu DPN Zce

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 → vytýkací dopis před 12 měsíci
 - g) Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru / závažné porušení předpisů k PP
 - Soustavné méně závažné prohřešky → vytýkací dopis 6 m.
 - h) Zvláště závažné porušení režimu DPN Zce

Výpověď ze strany zaměstnavatele

- **§ 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

Výpověď ze strany zaměstnavatele

- **§ 52 písm. g) porušování povinností zaměstnancem**
 - Důvody pro okamžité zrušení PP – zvlášť hrubý způsob (§ 55 odst. 1 písm. a) ZP)
 - TČ NEPO 1R / 6M (plnění pracovních úkolů), zvlášť hrubým způsobem porušil povinnosti...
 - Závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci
 - např. neomluvená absence, výkon práce pro sebe, nedovolené užívání dopravních prostředků Ztele, požívání alkoholických nápojů, majetkové a morální delikty
 - Jednání zaměstnance musí být zaviněné alespoň z nedbalosti (**21 Cdo 2991/2007**)
 - Základní povinnosti Zců srov. § 301 a násl. ZP
 - Soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících...
 - Zec byl v době posledních 6 měsíců písemně upozorněn na možnost výpovědi pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci
 - Soustavné méně závažné → **alespoň třikrát**, přiměřená časová souvislost (21 Cdo 3635/2016), alespoň jednou upozorněn na možnost výpovědi (vytýkáci dopis) v období 6M

Výpověď ze strany zaměstnavatele

- **Zákaz výpovědi – ochranná doba:**
 - 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
 - Důvody pro okamžité zrušení PP (x těhotenství, MD, RD)
 - § 52/g, h (x těhotenství, MD, RD)

Okamžité zrušení pracovního poměru

- **Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**
 - 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
 - Zec práci nekoná pro tvrzené zdravotní obtíže a odmítne se podrobit zkoumání zdravotního stavu či jej jinak maří (21 Cdo 3323/2008)
 - Nelze: těhotenství, MD, RD
- **Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance**
 - 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)

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 podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývajících podpůrní 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.

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
 - 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
- 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)

Doručování v pracovněprávních 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 pracovněprávních 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 pracovněprávních 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 pracovněprávních 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 pracovněprávních vztazích

- Zaměstnanec zaměstnavateli

- **Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít** písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, **považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.**
- 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**

Rozvržení pracovní doby

- Délka pracovní doby závisí na domluvě Ztele se Zcem, nesmí však překročit zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu
 - Obecně 40 hodin týdně
 - Těžba nerostných surovin – 37,5 hodin týdně
 - Dvousměnný pracovní provoz – 38,75 h/t
 - Vícesměnný a nepřetržitý pracovní provoz – 37,5 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)

Rozvržení pracovní doby

- **Zkrácená týdenní pracovní doba**

- Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod stanovený rozsah může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis a nesmí ho provést zaměstnavatel podle § 109 odst. 3
- Takto zkrácená týdenní pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou

- **Kratší pracovní doba**

- Kratší pracovní doba pod stanovený rozsah může být **sjednána** pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které **odpovídají sjednané kratší pracovní době**

Rozvržení pracovní doby

- Délka směny nesmí přesáhnout **12 hodin**
- Povinnost zaměstnavatele vypracovat **písemný rozvrh** týdenní pracovní doby
- 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
- **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)

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 uzavřena s každým Zcem a musí obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby

Práce přesčas

- Na pokyn nebo se souhlasem Ztele – nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rámec provozních směn
- Lze nařídit nejvýše v rozsahu 8 hodin v každém týdnu a **150 hodin** ročně (**nad rámec jen dohodou**)
 - Nezapočítává se práce přesčas za pracovní volno
 - Celkový rozsah nesmí být přes 8 hodin týdne 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

Rozvržení pracovní doby

- **Noční práce**

- Práce konaná Zcem v noční době mezi 22. a 6. hodinou
 - Zaměstnanec pracující v noci – odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně ve vyrovnávacím období
- Délka směny nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 po sobě jdoucích hodin
- Příplatek alespoň **10 % PMV**

- **Pracovní pohotovost**

- Flexibilní prostředek pro 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

Doba odpočinku

- **Přestávka v práci**
 - Nezapočítává se do pracovní doby, nesmí být na začátku či konci směny
 - 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
- Náhrada zkráceného odpočinku – při sezónních pracích v zemědělství může být nahrazen poskytnutím v následujících 3 týdnech od jeho zkrácení

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
 - 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 %

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.
- 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**

- Mateřská, rodičovská dovolená, DPN, ošetřování dítěte mladšího 10 let
- Jiné osobní důležité překážky v práci [NV 590/2006 Sb.](#)
 - ošetření, zpoždění dopravních prostředků, svatba, narození dítěte, úmrtí, doprovod...
- Překážky v práci z důvodu obecného zájmu
 - Výkon veřejné funkce, občanské povinnosti, odborová organizace...
 - Pracovní volno související s brannou povinností
 - Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia
- Povinnost včas požádat o poskytnutí pracovního volna – známá
- Povinnost uvědomit o překážce a době trvání neznámá

Odměňování zaměstnanců – 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

Odměňování zaměstnanců – 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, pracovní 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.](#)
 - **14.600 Kč za měsíc** (40 hodin týdně)
 - **87,30 Kč za hodinu**

Minimální mzda

- Nedosáhne-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.	87,30	14 600
2.	96,30	16 100
3.	106,40	17 800
4.	117,40	19 600
5.	129,70	21 700
6.	143,20	24 000
7.	158,10	26 500
8.	174,60	29 200.

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

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.

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

Výměra dovolené

Právní úprava od 1. 1. 2021

- 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 a její poměrná část

- 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
- Nepřetržité trvání PP + 4 týdny stanovené pracovní doby / kratší pracovní doby v příslušném kalendářním roce → poměrná část dovolené
 - Za každý týden = $1/52$ x výměra dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok
- 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

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 dozorcí Vězeňské služby ČR

Dovolená

- **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

- **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



Děkuji za pozornost 😊

jan.greplo1@upol.cz