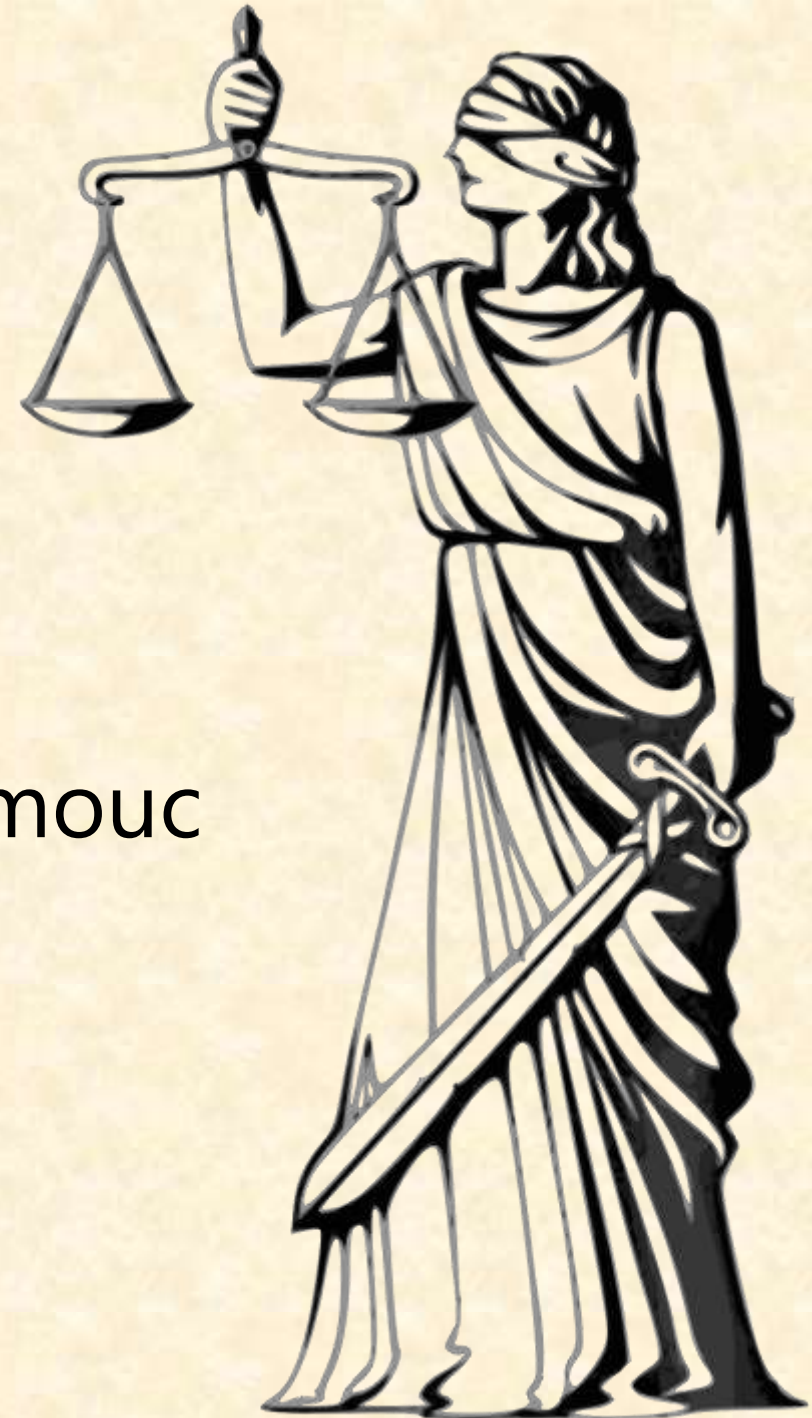




MVŠO

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC ➤



Pracovní právo

Moravská vysoká škola Olomouc

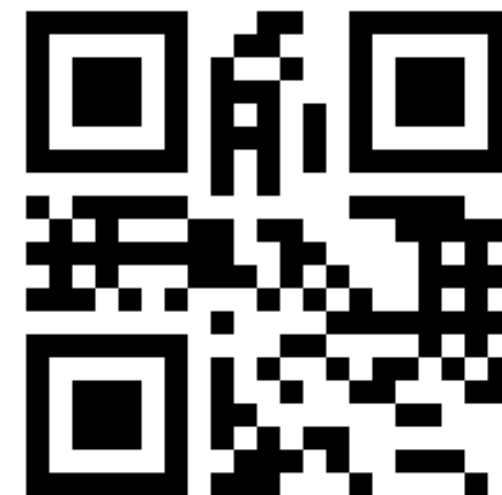
Mgr. Jan Grepl, 2022 ©

Mgr. Jan Grepl

- advokacie
- akademická půda
- přednášková činnost
- jan.grepl@mvso.cz
- www.greplak.cz



*Honeste vivere, alterum non laedere,
suum cuique tribuere (Dig. 1.1.10)*



Doporučená literatura

- *Zákoník práce 2022. Redakční uzávěrka 3. 1. 2022.* Ostrava: Sagit, 2022, Úplné znění.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo.* 2. vydání. Aleš Čeněk: Plzeň, 2015. 575 s.
- PODRAZIL, Petr; TINTĚRA, Tomáš. *Praktikum pracovního práva.* 1. vydání. Leges: Praha, 2019. 168 s.
- BEZOUŠKA, Petr, PODRAZIL, Petr, TINTĚRA, Tomáš. *Sbírka klauzurních prací z pracovního práva.* Leges: Praha, 2018. 96 s.
- TINTĚRA, Tomáš, PODRAZIL, Petr, PETR, Pavel. *Základy závazkového práva. 1. díl.* Leges: Praha, 2016. 288 s.

Doporučená literatura

- 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.

Prameny právní úpravy



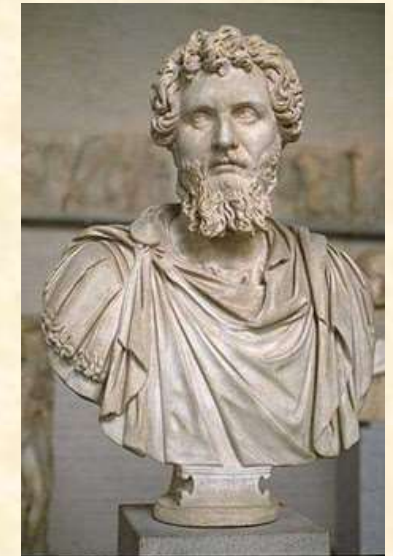
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „**ObčZ**“ nebo „**NOZ**“)
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**ZP**“)
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „**ZSSI**“)
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „**OSŘ**“)
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (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

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 (Římanů v pojetí státu), soukromé právo se vztahuje ku 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



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.
- Pracovnílékařské prohlídky
 - Vyhláška MZdrav č. 79/2013 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 **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

- 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 prací
 - 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)

Doprovodné rysy závislé práce

- **Pluralita zaměstnavatelů**
 - 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
- Př. při hrubé mzdě 40.000,- Kč vychází superhrubá mzda 53.520,- 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**

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
 - sdílené pracovní místo

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

2) Zásady pracovního práva

Postup před vznikem pracovního poměru

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
 - ...*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.*

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***

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 nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména
 - 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 sexuální 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.

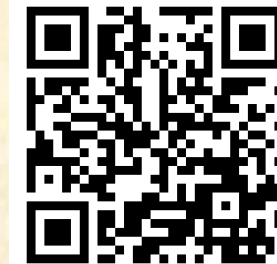
Vstupní zdravotní prohlídka

- 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?

3) Pracovněprávní skutečnosti. Počítání času v pracovním právu. Promlčení. Prekluze

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 ObčZ	smrtí
FO – Ztel	narozením	smrtí	18 let / soud	smrtí
PO – Ztel	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**
 - 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 nejprůzračnější (§ 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 nevyklučuje.

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** nebo 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:**
 - Vracení 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 došla 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

- 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.

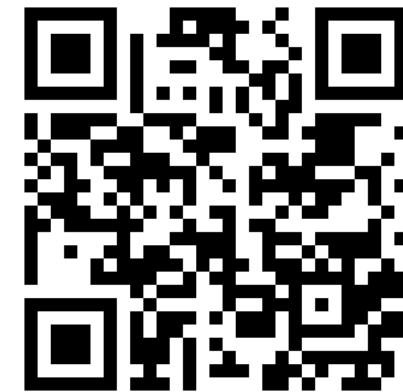
Promlčení a prekluze

- 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.

4) Vznik pracovního poměru a jeho obsah

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 vplynuly,
 - **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
- Přejícné ustanovení – služební poměry, které vznikly jako pracovní jmenováním - § 364/3

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**
 - 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



- 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 (prostoje, povětrnostní vliv, jiné)
 - nebo se Ztel do týdne nedozví o této překážce
- ➔ **Ztel může od pracovní smlouvy odstoupit**
 - Jen z tohoto důvodu
 - Obligatorně písemná forma (x nepřihlíží § 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 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

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, prostoje** ani **přerušování 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 práci, 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 určitou.

- **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 $\frac{1}{2}$ 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. 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

5) Změny pracovního poměru

Změny pracovního poměru

- Změna v osobách pracovního poměru
 - Osobní výkon zaměstnancem (Zec se změnit nemůže)
 - Přejedání 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 TČ 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**
 - Prostoj (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
- Doplátek při převedení (§ 139)
 - Pro nejvyšší přípustnou expozici
 - Pro ochranu před infekčním onemocněním
 - Při odvrácení mimořádné / živelné události
 - Pro prostoj nebo pro přerušování práce z povětrnostních vlivů
- Převedení pro podezření z TČ → pokud nebude pravomocně odsouzen → doplátek 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**
 - 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**.
- *...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...***

6) 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 **nepřihlíží se**)
- Zec z jakéhokoli důvodu, Ztel jen z důvodů § 52 ZP
- Povinnost Ztele dostatečně skutkově vymežit 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 → vytýkácí dopis před 12 měsíci
 - g) Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru / závažné porušení předpisů k PP
 - Soustavné méně závažné prohřešky → vytýkácí 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 Zteli 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 efektivity 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) porušování povinností zaměstnancem**
 - Důvody pro okamžité zrušení PP – zvláště hrubý způsob (§ 55 odst. 1 písm. a) ZP)
 - TČ NEPO 1R / 6M (plnění pracovních úkolů), zvláště 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 (vytýkací dopis) v období 6M

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)
 - Ztel 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
 - Důvody pro okamžité zrušení PP (x těhotenství, MD, RD)
 - § 52/g, h (x těhotenství, MD, RD)

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**
 - 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 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

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
 - Příklad: Mzda za 1/20, termín výplaty 21/2/20, splatnost 28/2/20, Ztel může plnit ještě 15/3/20 (§ 56/1/b)

Skončení PP ve zkušební době

- Ztel i Zec i bez uvedení důvodu
- Ztel nesmí v prvních 14 dnech DPN / karantény

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 zbývající 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,
 - okamžitým 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)

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
 - Zec 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)

7) 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
 - Těžba nerostných surovin – 37,5 hodin týdně
 - Třísměnný 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**
- 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, třisměnný provoz...)
 - Dále stanovená kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem
 - Zaměstnanci náleží 100 % mzdy v nezkrácené podobě
 - Nelze v případě státních zaměstnanců
 - Považuje se za stanovenou týdenní pracovní dobu
- **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
- Vyrovnávací 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 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 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 uzavřena 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 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
- Konat práci 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 vyjmenovány 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

8) Odměňování zaměstnanců

Mzda

- Za vykonanou práci náleží odměna ve formě mzdy (x 109/3 ZP)
 - Mzda je **peněžité plnění** a **plnění peněžité 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.](#), ve znění NV 405/2021 Sb.
 - **16.200 Kč za měsíc** (40 hodin týdně)
 - **96,40 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.	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 představitost 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 představitost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zrakově 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 nespécifikovanými 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 nespécifikovanými 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 nespécifikovanými 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 %)
- Doplátek 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 vyhláší a zveřejní 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.)

9) 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 (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
- 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

Dovolená za kalendářní rok (a její poměrná část)

- Týdenní pracovní doba
 - 5 dnů v týdnu 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 dozorcí 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.

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 poměr (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 **nahradiť zaměstnanci náklady**, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho **odvolal z dovolené**.
- Nelze nařídít 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, který vznikl v tomto roce.
 - Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

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.

10) Kolektivní pracovní právo

Subjekty hájící práva zaměstnanců

- **Rada zaměstnanců (§ 281 – 285 ZP)**
 - Není právnickou osobou, nemá právní subjektivitu
 - 3-15 členů (zaměstnanci), vždy lichý počet, volba na 3 roky
 - Může existovat u zaměstnavatele, kde současně působí odbory (srov. nálezy Ústavního soudu č. [116/2008 Sb.](#)), nemůže uzavírat kolektivní smlouvu
 - Volby vyhlašuje zaměstnavatel → písemný návrh na zřízení podepsaný alespoň 1/3 zaměstnanců, minimální účast u voleb – alespoň 1/2 Zců
 - Souhlas s písemným rozvrhem čerpání dovolené (§ 217/1 ZP), hromadným čerpáním dovolené (§ 220 ZP)
- **Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**
 - Nejvýše 1 na 10 zaměstnanců, volba na 3 roky

Subjekty hájící práva zaměstnanců

- **Odborová organizace**

- Zájmová organizace zaměstnanců (čl. 27 LZPS, dříve zák. č. 83/1990 Sb.)
- Vznikají dnem následujícím po doručení oznámení o založení odborové organizace Ministerstvu vnitra
 - Oprávnění působit u Ztele vzniká dnem následujícím po oznámení této skutečnosti Zteli
- Odborovou organizaci zakládají alespoň 3 zaměstnanci působící u téhož Ztele
 - Svobodný vznik z rozhodnutí zaměstnanců, Ztelé vznik nijak neovlivňují
 - Členství a financování je autonomní, řídí se stanovami odborové organizace
- Počet odborových organizací působících u jednoho Ztele není omezen
 - Se Ztelem jsou oprávněny vyjednávat jen ty, u kterých působí alespoň 3 Zci téhož Ztele
- Odborová organizace zastupuje všechny Zce, kteří u Ztele působí

Subjekty hájící práva zaměstnanců

- **Odborová organizace**

- Za zaměstnance, který není členem odborové organizace jedná odborová organizace působící u zaměstnavatele s největším počtem členů v pracovním poměru u zaměstnavatele, neurčí-li tento zaměstnanec jinak (§ 286/6 ZP)
- Zástupci zaměstnanců pro výkon své činnosti v odborové organizaci nesmějí být znevýhodněni ve svých právech, diskriminováni, ale také zvýhodněni
- Ochrana před propuštěním (§ 61/2 ZP) – po dobu působení + 1 rok
 - Odborový funkcionář „až jako poslední“ ([21 Cdo 172/2007](#))
- Pracovní volno na odborovou činnost (§ 203/2/a ZP)
 - Překážka v práci na straně zaměstnance z důvodů obecného zájmu(203/2/a/bod1 ZP)
 - Přísluší náhrada průměrné mzdy nebo platu

Právo na informování (§ 276/1 ZP)

- Poskytnutí nezbytných údajů, ze kterých bude patrné, co je předmětem informace,
- Poskytnutí těchto informací v dostatečném předstihu před tím, než zaměstnavatel přijme opatření,
- Poskytnutí údajů vhodným způsobem – tedy nejčastěji písemně, e-mailem nebo při ústní schůzce,
- Poskytnutí údajů srozumitelně, tak aby se zaměstnanci mohli připravit na případné projednání a mohli dát své stanovisko před tím, než se opatření uskuteční
- Pokud zaměstnanci požadují dodatečné informace nebo vysvětlení s tím, než bude opatření účinné, zaměstnavatel je povinen jim je poskytnout.

Právo na informování (§ 276/1 ZP)

- Pokud odbory, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast BOZP – pak zaměstnavatel informuje skrze ně, jinak musí přímo
- Pokud více zástupců (např. odborových organizací) musí plnit vůči všem
- Informace (§ 278/2 ZP) – poskytnutí nezbytného údaje/údajů, z nichž lze jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko (týká se toho, co zaměstnavatel chystá, je nutno poskytnout před provedením)

Rozsah informování (§ 279/1 ZP)

- **Ekonomické a finanční situaci** zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
- **Činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji**, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- **Právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele** v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- Základních otázkách **pracovních podmínek** a jejich změnách,
- Opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- **Nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou**, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
- **BOZP** v rozsahu stanoveném zákoníkem práce a zákonem o zajištění dalších podmínek BOZP,
- Záležitostech v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v §297/5 ZP

Rozsah informování (§ 279/1 ZP)

- **Pokud z Ztele působí odbory, pak navíc:**
 - Vývoj mezd a platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
 - Nově vzniklých pracovních poměrech, a to ve lhůtách s odborovou organizací dohodnutých,
 - Jiných případech rozvázání pracovního poměru, které zaměstnavatel s odborovou organizací neprojednává.
- O ekonomické a finanční situaci a činnosti zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji nemusí informovat zaměstnavatel, který má méně než 10 zaměstnanců

Právo na projednání

- Jednání mezi Ztelem a Zci či jejich zástupci, **výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody** – pokud však není shody dosaženo, neznamena to, že by zaměstnavatel nemohl zamýšlené opatření provést
- Provedení tohoto jednání **v dostatečném předstihu** – zákoník práce nestanoví lhůtu, zpravidla postačuje **30 dnů** před provedením opatření,
- Provedení jednání **vhodným způsobem**, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření, na žádost zaměstnanců nebo jejich zástupců je zaměstnavatel povinen informace doplnit,
- Před tím než zaměstnavatel opatření přijme, by měl vzít v úvahu stanoviska zaměstnanců či jejich zástupců a pokud je nemůže přijmout, zaměstnancům řádně odůvodnit, proč tak nemohl učinit.

Právo na projednání

- Pokud z Ztele působí **odborová organizace** nebo **rada zaměstnanců**:
 - Postup: zaměstnavatel projedná se zástupcem zaměstnanců, přijme stanoviska, odůvodněně odpoví, o výsledku informuje samotné zaměstnance

Právo na projednání

- **Rozsah projednání**

- Pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele
- Zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s **hromadným propouštěním zaměstnanců** (§ 62 ZP)
 - Hromadné propouštění – 10 Zců z celkových 20-100 / 10 % z 101-300 / 30 Zců nad 300
 - Důvody, počet a profesní složení, době kdy, hlediscích podle kterých propouštěné vybíral, odstupném → možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele / opatření směřující k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků
- Nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny
- BOZP
- Sankce: až 200000 Kč –inspekce práce

Právo na projednání

- **Pokud u Ztele působí odborová organizace, dále Ztel projedná:**
 - Ekonomickou situaci zaměstnavatele
 - Množství práce a pracovní tempo,
 - Změny organizace práce,
 - Systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
 - Systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
 - Opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců a
 - Další opatření týkajících se většího počtu zaměstnanců

Právo na projednání

- **Povinnost Ztele projednat**

- § 61/1 ZP: rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením
 - § 46 ZP: převedení na jinou práci pokud zaměstnanec nesouhlasí
 - § 263/3: výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její náhrady (škoda nad 1.000,- Kč)
 - § 108/3: BOZP –podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyhodnocení rizik a způsobu jejich eliminace, organizace školení BOZP (hradí zaměstnavatel), osobu zástupce BOZP
- Neprojednání nezpůsobuje neplatnost právního jednání (§ 19/2 ZP)

Právo na projednání

- **Povinnost Ztele získat souhlas**

- § 306/4 ZP Vydání nebo změna pracovního řádu – písemný souhlas, jen odbory, ne rada zaměstnanců
 - § 217/1 ZP rozvrh čerpání dovolené – písemně, odbory i rada zaměstnanců
 - § 220 ZP hromadné čerpání dovolené – dohoda s odbory, se souhlasem rady zaměstnanců
 - § 61/2-61/4 souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením PP odborového funkcionáře
 - § 209/2 tzv. částečná nezaměstnanost – dohoda s odbory (pokud nepůsobí, pak stačí vnitřní předpis)
- Při nesouhlasu neplatnost právního jednání nastává jen tam, kde to zákoník práce výslovně stanoví! (srov. § 19/2 ZP)

Odbory a BOZP

- Účast na jednáních týkajících se BOZP, případně právo na informace, právo vznášet námitky, účastnit se vyšetřování pracovních úrazů, právo pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance, kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými prostředky – náklady činnosti hradí stát (322/2 ZP) – dohoda mezi odbory a státem
- **Projednání (§ 108/2/c ZP)**
 - Podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyhodnocení rizik a způsobu jejich eliminace, organizace školení BOZP (hradí zaměstnavatel – min. 1 x ročně), osobu zástupce BOZP

Odbory a BOZP

- **Informování (§ 108/3 ZP):**

- o zaměstnancích určených k organizování první pomoci, přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a PČR,
- o poskytování pracovně-lékařských služeb,
- o pracovníkovi BOZP
- každé záležitosti, která může podstatně ovlivnit BOZP

- **Další povinnosti:**

- zajistit odborové organizaci a zástupci pro BOZP školení (min 1 x ročně, hradí zaměstnavatel)

Kolektivní vyjednávání

- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednáváním
- O uzavření kolektivní smlouvy jedná zaměstnavatel se všemi odborovými organizacemi, které u něj působí (smluvní strany)
- **Obsah:** mzdová (platová) a ostatní práva zaměstnanců, pracovní podmínky (BOZP, hygiena práce, úprava pracovišť, hromadný růst mezd...)
- **Forma:** písemná
- **Platnost:** okamžikem podpisu na téže listině(27/2 ZP)
- **Účinnost:** počátkem období, na něž byla sjednána (i retroaktivně)

Kolektivní vyjednávání

- **Možnost výpovědi kolektivní smlouvy:** písemně, nejdříve po 6 měsících účinnosti, výpovědní doba 6 měsíců
- **Informační povinnost:** do 15 dnů od uzavření všichni zaměstnanci
- **Povinnost archivace:** 5 let po uplynutí účinnosti
- Kolektivní smlouva se nemusí vztahovat na všechny části zaměstnavatele (výrobní závody) ani na všechny zaměstnance

Kolektivní vyjednávání

- **Druhy kolektivních smluv**

- Podniková (zaměstnavatel – odborová organizace)
- Nadpodniková (svaz zaměstnavatelů – odborový svaz)

- K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně se nepřihlíží → jsou zdánlivá

Kolektivní vyjednávání

- **Zákoník práce vyžaduje kolektivní smlouvu v případech:**
 - Dlouhodobé konto pracovní doby (§ 86/4 ZP)
 - Zavedení konta pracovní doby (§ 86/1 ZP)
 - Rozšíření délky vyrovnávacího období u nerovnoměrného, pružného rozvržení pracovní doby a u konta pracovní doby a u celkového rozsahu práce přesčas až na 52 týdnů (jinak max. 26) (§ 78/1 m, § 85/4, § 86/3, § 93/4, § 93a/3 ZP)
- **Kolektivní smlouva nebo jiná dohoda s odbory:**
 - Stanovení výše náhradní mzdy při částečné nezaměstnanosti (§ 209 ZP)
 - Vymezení vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, při nichž lze sjednávat pracovní poměr na dobu určitou opakovaně (§ 39/4 ZP)

Kolektivní vyjednávání

- **Kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis Ztele:**
 - Možnost zkrátit týdenní pracovní dobu bez snížení mzdy (§ 79/3 ZP)
 - Stanovení podmínek cenově zvýhodněného závodního stravování (§ 236/2,3 ZP)
- **Co nelze upravit kolektivní smlouvou – nutný souhlas zaměstnance:**
 - Seznámení zaměstnance s písemným rozvrhem pracovní doby v době kratší dvou týdnů před změnou (konto pracovní doby méně než týden) (§ 84 ZP)
 - Jiný termín výplaty v době dovolené zaměstnance (§ 141/4 ZP)
 - Dohoda o bezhotovostní výplatě mzdy a nebo platu (§ 143/1 ZP)

Uzavírání kolektivní smlouvy

- **Zahájení jednání** – předložení písemného návrhu (obě strany)
- **Vyjádření k nesouhlasným částem (tzv. replika)** – pořádková lhůta 7 pracovních dnů
- **Jednání o sporných bodech** – závazná je až závěrečná smlouva
- **Dohoda a podpis kolektivní smlouvy x spor**

Uzavírání kolektivní smlouvy

- **Strany se nedohodly na obsahu kolektivní smlouvy:**
 - 1. ŘÍZENÍ PŘED ZPROSTŘEDKOVATELEM (určí se dohodou / vybere MPSV)
 - povinná fáze – jinak nezákonná stávka nebo výluka
 - neformální – pouze povinnost písemnosti, vymezení předmětu sporu, dosavadní řešení a vyjádření protistrany
 - vyústění – přijetí návrhu zprostředkovatele nebo marné uplynutí 30 dnů od zahájení
 - náklady – každá ze stran ve výši 1/2

Uzavírání kolektivní smlouvy

- **Strany se nedohodly na obsahu kolektivní smlouvy:**
 - 2. a) ŘÍZENÍ PŘED ROZHODCEM
 - některá ze stran požádá,
 - povinný u pracovišť, kde zákon zakazuje stávkovat,
 - rozhoduje do 15 dnů od jmenování, rozhodnutí nemá opravný prostředek,
 - jde-li o uzavření kolektivní smlouvy, u plnění kolektivní smlouvy možnost žaloby krajskému soudu ve lhůtě 15 dnů
 - 2. b) STÁVKA / VÝLUKA (Ztel)
 - Ne soudci, státní zástupci, příslušníci ozbrojených sil a bezpečnostních sborů, členů IZS
 - Kdy? Strany se nedohodly, zprostředkovatel selhal a strany nevyužily možnosti obrátit se na rozhodce
 - Pouze pro spory o uzavření kolektivní smlouvy, ne v případě sporu o plnění již uzavřené smlouvy (zde zákon stávku zakazuje)

Stávka

- Vyhlášení stávky – **vyhlašuje odborová organizace**, musí souhlasit min. **polovina zaměstnanců**, na něž kolektivní smlouva dopadá
- Stávku je nutno **oznámit zaměstnavateli** min. 3 pracovní dny předem (kdy stávka bude, důvody a cíle stávky, kdo je oprávněn vyjednávat),
- Nejméně jeden den předem pak dodat **seznam stávkujících**
- V době účasti na stávce nepřísluší účastníku stávky mzda ani náhrada mzdy (§ 22/1 ZKV)
- Pokud ti, kteří se neúčastní stávky nemohou pracovat = překážka na straně zaměstnavatele → **přísluší náhrada mzdy** ve výši průměrného výdělku
- Ukončení stávky = písemné oznámení odborů zaměstnavateli

Výluka

- Částečné nebo úplné zastavení práce **zaměstnavatelem**
- Kdy? Strany se nedohodly, zprostředkovatel selhal a strany nevyužily možnosti obrátit se na rozhodce
- Zaměstnavatel je povinen odborům i zaměstnancům nejméně 3 pracovní dny předem oznámit:
 - zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna
 - zaměstnanci přísluší náhrada mzdy pouze ve výši poloviny průměrného výdělku

Konec platnosti kolektivní smlouvy

- Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před koncem kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy
- Nemusí se ale jednat o kolektivní vyjednávání, neboť to je zahájeno až po předložení písemného návrhu některou ze stran
- **Nová odborová organizace a kolektivní smlouva**
 - Práva organizace u zaměstnavatele vznikají den následující po oznámení vzniku zaměstnavateli
 - Nevztahují se na ni pravidla o vztahu zaměstnavatele s odborovými organizacemi
 - Případné dodatky a úpravy kolektivní smlouvy však projednává!

Konec platnosti kolektivní smlouvy

- **Zánik odborové organizace a kolektivní smlouva**
 - Při zániku odborové organizace (poslední z těch, které smlouvu uzavřely) končí účinnost kolektivní smlouvy posledním dnem následujícího kalendářního roku (§ 26/3 ZP)
- **Přechod práv a povinností na nového Ztele a kolektivní smlouva**
 - Práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku (§ 338/2 ZP)

11) Dohody o pracích konané mimo hlavní pracovní poměr

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](#)

12) Náhrada újmy v pracovním právu

Náhrada újmy Zcem Zteli

- Prevence, upozornění Zteli, podílení se na náhradě
- Obecná povinnost k náhradě škody (4,5)
- Schodek na svěřených hodnotách
- Ztráta svěřených věcí na základě písemného potvrzení (nad 50.000,- Kč dohoda – písemná forma, 18 let)

Náhrada újmy Zcem Zteli

- Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (+ porušení dobrých mravů)
- **Nutnými předpoklady** vzniku obecné odpovědnosti Zce za škodu jsou:
 1. porušení právní povinností na straně zaměstnance,
 2. vznik škody ocenitelné v penězích na straně zaměstnavatele,
 3. příčinná souvislost mezi porušením povinností zaměstnancem a vznikem škody,
 4. zavinění na straně zaměstnance (úmysl nebo nedbalost).
- Zaměstnavatel, který chce na zaměstnanci uplatnit náhradu škody, musí prokázat současnou existenci všech čtyř předpokladů

Obecná odpovědnost zaměstnance

- **Škoda způsobená z nedbalosti** (tj. neúmyslně) – náhrada je omezena částkou rovnající se čtyř a půl násobku průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti
 - X schodek na svěřených hodnotách, ztráta svěřené věci
- Škoda způsobená **úmyslně** nebo v **opilosti** či pod vlivem návykových látek – omezení pro výši náhrady škody neplatí
 - Ztel v těchto případech může požadovat i úhradu další jemu vzniklé škody, např. ušlého zisku
- Podílí-li se na vzniku škody několik zaměstnanců – hradí poměrně podle míry svého zavinění, jinak podle poměru hrubých výdělků
- Dříve omezení škody **při výrobě zmetku** do $\frac{1}{2}$ průměrného měsíčního výdělku → zákoník práce z roku 2006 toto pravidlo nepřevzal

Odvrácení hrozící škody

- Odpovědnost zaměstnance za nečinnost
- Týká se zaměstnance, který nezakročil proti hrozící škodě ani na ni neupozornil (§ 251 ZP)
- **Rozsah požadované náhrady:**
 - Přiměřený okolnostem případu
 - Nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance (§ 258 ZP)
 - Není-li možno ji uhradit jinak

Schodek na svěřených hodnotách

- Předpoklad vzniku: uzavření písemné dohody o hmotné odpovědnosti
- Lze ji uzavřít jen pro takové hodnoty, které jsou **předmětem obratu** nebo **oběhu** (hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu atd.)
- Platí **presumpce viny zaměstnance** (x obecná odpovědnost)
- **Rozsah:**
 - Odvislý od typu hmotné odpovědnosti – individuální nebo společná
 - **Individuální:** zaměstnanec hradí plně sám
 - **Společná:** podíl náhrady určí jednotlivým zaměstnancům podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši
 - U zaměstnanců nesmí přesáhnout **výši průměrného měsíčního výdělku**
 - Zbytek hradí vedoucí a jeho zástupce v poměru jejich hrubých výdělků

Ztráta svěřených předmětů

- Náhrada škody není limitována (hmotná odpovědnost)
- Výše škody – **časová cena** = vychází z obecné ceny předmětu v době jeho ztráty
- Jediná možnost, jak se placení náhrady škody vyhnout, je prokázat nevinu zaměstnance
- Nutný předpoklad vzniku odpovědnostního vztahu → převzetí svěřených předmětů na **písemné potvrzení**

Náhrada újmy Ztelem Zci

- Náhrada škody při odvracení nebezpečí zaměstnancem
- Náhrada na odložených věcech (15 dní)
 - Místo obvyklé / určené
 - Věci, co se do práce obvykle nenosí – 10.000,- Kč
- Pracovní úraz, nemoc z povolání
- Náhrada za
 - Ztrátu na výdělku po dobu DPN
 - Ztrátu na výdělku po skončení DPN
 - Bolest a ztížení společenského uplatnění
 - Účelně vynaložené náklady
 - Věcné škody

Odvrácení škody zaměstnancem

- Zaměstnavatel odpovídá za věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při:
 - odvrácení škody hrozící zaměstnavateli
 - nebezpečí hrozící životu, zdraví
- Pokud škoda nevznikla:
 - úmyslným jednáním zaměstnance a
 - zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem
- Ztěl se **nemůže zprostit odpovědnosti** za pracovní úraz utrpěný při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu a zdraví, pokud tento stav nevyvolal zaměstnanec úmyslně

Věci vnesené zaměstnancem

- Zaměstnavatel odpovídá za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec **odložil při plnění pracovních úkolů** nebo v **přímé souvislosti** s ním na místě k tomu **určeném** nebo **obvyklém**
 - není rozhodné kdo škodu způsobil (třetí osoba, spoluzaměstnanec) – odpovědnosti se nelze zprostit jednostranným prohlášením ani se souhlasem zaměstnance
 - zaměstnavatel hradí **časovou cenu** (plnou cenu sníženou s ohledem na opotřebení)
- Zaměstnanec musí zaměstnavatele uvědomit o škodě bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů, jinak nárok na úhradu zaniká
- Za věci které se do práce obvykle nenosí (větší suma peněz, klenoty...) odpovídá jen do částky do 10.000,- Kč.
 - To neplatí pokud škodu způsobil **jiný zaměstnanec** nebo pokud tyto věci převzal zaměstnavatel do **zvláštní úschovy** → zde odpovídá bez omezení

Věci vnesené zaměstnancem

- Ztel se **zproští odpovědnosti zcela**, jestliže prokáže:
 - škoda byla způsobena tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy zaměstnavatele k zajištění BOZP, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly stále vyžadovány a kontrolovány – toto porušení bylo **výhradní příčinou** vzniku škody
 - škoda vznikla výhradě v důsledku **opilosti** nebo v důsledku zneužití jiných **návykových látek** a zaměstnavatel **nemohl této škodě zabránit**
- Ztel se zproští **odpovědnosti zčásti**, jestliže jednou z příčin bylo/a:
 - zaviněné porušení právních nebo ostatních předpisů k zajištění BOZP
 - opilost nebo zneužití jiných návykových látek
 - lehkomyšlné jednání zaměstnance (nejedná se o běžnou neopatrnost, zaměstnavatel vždy uhradí aspoň 1/3 škody)

Úmrtí zaměstnance

- Úmrtí zaměstnance
 - Náhrada účelně vynaložených nákladů s léčením a pohřbem
 - Náhrada nákladů na výživu pozůstalým
 - Jednorázové odškodnění pozůstalých
 - manžel / partner, dítě, rodič
 - Nejméně dvacetinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo; je-li náhrada vyplácena oběma rodičům, vyplatí se každému z nich polovina této částky. Výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.
 - Jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu.

13) Služební poměr

Služební poměr

- [Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě](#) (účinnost 1. 1. 2015)
 - Nutné odlišovat od:
 - Pracovního poměru úředníků územně samosprávných celků (zákon č. 312/2002 Sb.)
 - Služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů (zákon č. 361/2003 Sb.)
 - Služby vojáků z povolání (zákon č. 221/1999 Sb.)
- Nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu
- Nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách v práci...
- Nařízení vlády č. 136/2015 Sb., o rovnocennosti některých zkoušek...
- Nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby

Služební poměr

- Veřejnoprávní služební poměr mezi **státem** a **vybraným úředníkem**, který musí plnit zákonem vymezené povinnosti určené pouze pro jeho postavení ve státní službě a je odpovědný za výkon státní služby
 - Služební poměr přímo k České republice, nikoli ministerstvu či úřadu!
- Stát takovému úředníkovi poskytuje určitá práva, která jsou specifická výhradně pro postavení státního úředníka

Působnost zákona o státní službě

- **Pozitivní**

- Zákon o státní službě upravuje zejména právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících státní správu ve státních úřadech, jejich služební vztahy a odměňování, a dále pak organizační věci státní služby

- **Negativní (§ 2 ZSSI)**

- Člen vlády, jeho poradce, Zci, kteří vykonávají další činnosti pro člena vlády
- Vedoucí Úřadu vlády ČR a Zce, který vykonává činnosti pro vedoucího
- Člen Rady pro rozhlasové a televizní vysílání
- Předsedu a místopředsedu Úřadu pro ochranu osobních údajů...

Terminologie

- **Správní úřad**

- Správním úřadem pro účely tohoto zákona je ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízen zákonem a je zákonem výslovně označen jako správní úřad nebo orgán státní správy (srov. [zákon č. 2/1969 Sb., kompetenční zákon](#))

- **Služební úřad**

- Služební úřad je nejen správní úřad, ale i další státní orgány či právnické osoby, pokud jim zákon přiznává status služebního úřadu
- Jde o orgán, kterému přísluší jednat a rozhodovat ve věcech služebního poměru jemu podřízených zaměstnanců
- Zákon tak označuje vládu, náměstka pro státní službu, personálního ředitele sekce pro státní službu, státní tajemníky a vedoucí služebních úřadů

Terminologie

- **Státní zaměstnanec**

- Státním zaměstnancem je fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu některé z činností uvedených v § 5 ZSSl
- Na správním úřadě mohou být zaměstnání i osoby na **smluvním základě pracovního práva**. Půjde o osoby nevykonávající státní správu. Tedy zaměstnanci odpovídající za provádění pomocných, servisních či manuálních prací na správních úřadech.

- **Služba (§ 5 ZSSl)**

- Za službu se považuje například příprava návrhů právních předpisů a zajišťování právní činnosti, přípravu návrhů koncepcí, strategií a programů, vytváření a správu informačních systémů veřejné správy, státní statistickou službu, ochranu utajovaných informací, zabezpečování obrany státu, zadávání veřejných zakázek, audit atd.
- Pro služební místo mohou být služebním předpisem stanoveny nejvýše 3 obory služby, a jde-li o služební místo představeného, nejvýše 4 obory služby
- Srov. [nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby](#)

Terminologie

- **Představený (§ 9 ZSSl)**

- Představeným je státní zaměstnanec, který je oprávněn vést podřízené státní zaměstnance, ukládat jim služební úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat výkon jejich služby a dávat jim k tomu příkazy
- Za představeného se za podmínek stanovených ZSSl považuje i fyzická osoba, která je oprávněna na základě zákona dávat státnímu zaměstnanci příkazy k výkonu služby; představeným může být i příslušník bezpečnostního sboru nebo voják z povolání
- Vedoucím služebního úřadu je ten, kdo podle jiného zákona stojí v čele tohoto správního úřadu a tento úřad řídí, bez ohledu na to, zda je státním zaměstnancem.

Terminologie

- **Služební předpis (§ 11 ZSSI)**
 - Služební předpis stanoví organizační věci služby, vydává se písemně.
 - Služební předpis je pro státního zaměstnance závazný; služební předpis je závazný i pro zaměstnance v pracovním poměru vykonávajícího činnosti podle § 5 ZSSI a pro osobu ve služebním poměru podle jiného zákona zařazenou k výkonu služby ve služebním úřadu.
 - Služební úřad je povinen zajistit, aby tyto osoby byly se služebními předpisy řádně seznámeny a měly k nim zajištěn přístup.
 - Služební předpisy vydává náměstek pro státní službu, vedoucí služebního úřadu, státní tajemník nebo personální ředitel sekce pro státní službu.
 - Náměstek pro státní službu může vydat služební předpis, který je závazný pro všechny státní zaměstnance s výjimkou RRTV, ČTÚ, ERÚ, ÚOHS, ÚOOÚ, SÚJB...
 - Služební předpis nesmí být v rozporu s právním předpisem nebo služebním předpisem vydaným služebním orgánem v nadřízeném služebním úřadu nebo náměstkem pro státní službu.

Organizace státní služby

- Ústředním orgánem mělo být Generální ředitelství státní služby, nicméně tento orgán byl zrušen
- Jeho místo zaujala sekce pro státní službu (organizační jednotka Ministerstva vnitra – vedoucím je **náměstek pro státní službu**)
 - Náměstek pro státní službu může výkonem některých svých pravomocí pověřit **personálního ředitele sekce pro státní službu**
 - Zřizuje se pozice **státní tajemníků**, a to na ministerstvech a Úřadu vlády
- Náplň činnosti:
 - příprava návrhu systemizace služebních míst na základě návrhů služebních orgánů a vyhodnocování dodržování,
 - koordinace zpracování návrhů organizačních struktur služebních úřadů,
 - koordinace systému hodnocení státních zaměstnanců,
 - koordinace vzdělávání státních zaměstnanců a příprava vzdělávacích programů a rámcových pravidel pro vzdělávání státních zaměstnanců atd.
- Správní úřady se vnitřně člení na oddělení, odbory a sekce

Předpoklady vzniku služebního poměru

- Žadatel o přijetí do služebního poměru musí:
 1. být **státním občanem České republiky** (*nebo občanem jiného členského státu Evropské unie nebo občanem státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru; žadatel, který není státním občanem České republiky, musí zkouškou u osoby, která jako plnoprávný člen Asociace jazykových zkušebních institucí v Evropě uskutečňuje touto asociací certifikovanou zkoušku z českého jazyka jako cizího jazyka, prokázat znalost českého jazyka*)
 2. dosáhnout věku **18 let**
 3. být **plně svéprávný**
 4. být **bezúhonný** (*za bezúhonného se nepovažuje ten, kdo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti, pokud odsouzení nebylo zahlazeno nebo pokud se na pachatele nehledí, jako by nebyl odsouzen*)
 5. dosáhnout **stanoveného vzdělání**
 6. mít potřebnou **zdravotní způsobilost** (§ 28 odst. 5 ZSSl – poskytovatel pracovnělékařských sl.)
- Do služebního poměru lze přijmout pouze osobu, u které lze předpokládat, že bude ve **službě dodržovat demokratické zásady ústavního pořádku České republiky a řádně vykonávat službu** (§ 22 ZSSl, srov. Nález Ústavního soudu sp. zn. [Pl. ÚS 21/14](#)).

Výběrové řízení

- Na obsazení volného služebního místa se koná výběrové řízení
- Výběrového řízení se může zúčastnit státní zaměstnanec nebo jiná osoba za podmínek zákonem
 - Státní zaměstnanec podá služebnímu orgánu **žádost o zařazení na služební místo** nebo **jmenování na služební místo představeného**, které má být na základě výběrového řízení obsazeno
 - Jiná osoba podá služebnímu orgánu **žádost o přijetí do služebního poměru**, jejíž součástí je též **žádost o zařazení na služební místo** nebo **jmenování na služební místo představeného**, které má být na základě výběrového řízení obsazeno
- Bez výběrového řízení lze obsadit služební místo jen ve výjimečných případech (§ 47, § 49 odst. 2 až 5, § 51 odst. 5 nebo 6, § 61, 67, § 70 ZSSl) nebo v případě zařazení státního zaměstnance na služební místo uvolněné v souvislosti s vysláním k výkonu služby v zahraničí (x představený)
- Výběrové řízení vyhlašuje služební orgán na **úřední desce**, dále se zveřejní v **informačním systému o státní službě**. Právní účinky má zveřejnění na úřední desce

Přijetí do služebního poměru

- O přijetí žadatele zvoleného na základě výběrového řízení do služebního poměru vydá služební orgán **rozhodnutí o přijetí**, nebo o **zařazení na služební místo**, pokud úspěšný žadatel už je státním zaměstnancem
- Na přijetí do služebního poměru, zařazení na služební místo a na jmenování na služební místo představeného **není právní nárok**
- Služební poměr **vzniká dnem**, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru
- Nenastoupí-li státní zaměstnanec do služby v den, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, aniž by mu v tom bránila závažná překážka, nebo neuvědomí-li služební orgán o vzniku této překážky do 7 dnů, služební orgán **rozhodnutí o přijetí do služebního poměru zruší s účinky ode dne vzniku služebního poměru** (§ 31/2 ZSSl)

Služební poměr na dobu (ne)určitou

- Služba se vykonává ve služebním poměru na dobu **neurčitou** nebo na dobu **určitou**, státní zaměstnanci vykonávají službu *zpravidla ve služebním poměru na dobu neurčitou*
- Do služebního poměru na dobu **určitou** se vždy přijme osoba, která dosud úspěšně **nevykonala úřednickou zkoušku**
- Na dobu určitou lze přijmout osobu rovněž v případech tehdy, je-li třeba nahradit dočasně nepřítomného zaměstnance
- Další případy, ve kterých lze s ohledem na zvláštní povahu služby přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou, stanoví vláda nařízením ([nařízení vlády č. 137/2015 Sb.](#))
 - *Např. časově omezený úkol, zahraniční služba, zajištění plnění úkolů zaměstnance s povolenou kratší služební dobou*

Služební slib

- Státní zaměstnanec musí složit **služební slib** v den nástupu do služby
 - „*Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu státní služby se budu řídit právními a služebními předpisy a v souladu s nimi příkazy představených. Své povinnosti budu vykonávat řádně, nestranně, svědomitě, odborně a v zájmu České republiky, nebudu zneužívat postavení státního zaměstnance a budu se chovat a jednat tak, aby nebyla ohrožena důvěra ve státní službu.*“
- Služební slib se skládá před služebním orgánem
- Služební slib je složen, jestliže po přečtení slibu prohlásí státní zaměstnanec „*Tak slibuji!*“ a podepíše se na úředním záznamu o složení služebního slibu. Bylo-li složení služebního slibu odmítnuto nebo byl-li složen služební slib s výhradou, služební poměr se považuje od počátku za neexistující

Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru

ROZHODNUTÍ

o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo

na základě žádosti o přijetí do služebního poměru, kterou podal pan Bc. Jan Novák, narozen dne 1. 1. 1980 v Olomouci, trvale bytem Tř. 17 Listopadu 8, 771 11 Olomouc (dále jen „žadatel“) podle § 190 odst. 1 písm. c) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“), jsem jako příslušný služební orgán podle § 10 odst. 1 písm. e) zákona o státní službě a na základě § 190 odst. 3 ve spojení s § 23 odst. 1 zákona o státní službě rozhodl takto:

- I. přijímám podle § 190 odst. 1 zákona o státní službě žadatele do služebního poměru na dobu neurčitou;
- II. zařazuji podle § 23 odst. 1 zákona o státní službě žadatele
 - a) na služební místo: odborný referent územního plánování
 - b) v oboru/oborech služby: Bydlení, územní plánování a stavební řád (44.),
 - c) se služebním označením: odborný referent;
- III. služební poměr žadateli vzniká ke dni 27. dubnu 2020, dnem nástupu do služby na služebním místě je 27. dubna 2020;
- IV. služba bude vykonávána u Ministerstva pro místní rozvoj se služebním působištěm v Olomouci;
- V. povoluji žadateli podle § 99 odst. 3 ve spojení s § 116 odst. 2 zákona o státní službě kratší služební dobu, a to v rozsahu 35 hodin týdně

Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru

VI. žadatele dále

a) podle § 198 odst. 1 zákona o státní službě a podle přílohy č. 1 zákona o státní službě zařazují do 6. platové třídy s tím, že žadateli přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců (dále jen „nařízení č. 304/2014 Sb.“),

b) podle § 198 odst. 1 zákona o státní službě zařazují do 4. platového stupně a

c) určují mu plat v celkové výši 24.380 Kč, který tvoří

1. platový tarif ve výši 17.480 Kč,

2. osobní příplatek ve výši 3.800 Kč,

3. příplatek za službu ve ztíženém pracovním prostředí 2.300 Kč podle § 5 nařízení č. 304/2014 Sb. a

4. zvláštní příplatek ve výši 800 Kč podle § 6 nařízení č. 304/2014 Sb.

Odůvodnění (...)

Poučení: Proti tomuto rozhodnutí lze podat odvolání u (označení služebního orgánu, který napadené rozhodnutí vydal), a to do 15 dnů ode dne jeho oznámení. Odvolání proti tomuto rozhodnutí nemá v souladu s § 168 odst. 2 zákona o státní službě odkladný účinek

V Olomouci dne 20. 4. 2020, oprávněná úřední osob + podpis a otisk úředního razítka

Nepřijetí do služebního poměru

- V případě nepřijetí do služebního poměru se vydá rozhodnutí o zamítnutí žádosti o přijetí
- Proti tomuto rozhodnutí je možné podat opravný prostředek v podobě odvolání. Následně o něm bude rozhodovat nadřízený služební orgán (§ 162 odst. 4 ZSSJ)
- Pokud by ani v tomto případě nebyl žadatel úspěšný, může se obrátit s žalobou proti rozhodnutí na správní soudy
- Do služebního poměru nelze přijmout osoby uvedené v § 33 ZSSJ
 - *Např. justiční či právní čekatel, poslanec, senátor, prezidenta ČR, člena vlády, vedoucího Úřadu vlády, soudce a asistenta soudce Ústavního soudu...*

Úřednická zkouška

- Hlavní povinností státního zaměstnance je úspěšné složení úřednické zkoušky. Jde o nezbytný předpoklad pro přijetí do služebního poměru na dobu neurčitou
- Písemné vyrozumění alespoň 21 předem o termínu a místě konání
 - **Písemná část:** znalosti z oblasti veřejné správy, práv a povinností, etiky...
 - **Zvláštní část:** před odbornou komisí, odborné předpoklady pro výkon služby
- Opakování úřednické zkoušky k písemné žádosti, možnost jen jednou
- Průběžné vzdělávání úředníků: vstupní vzdělávání, průběžné vzdělávání, vzdělávání představených, jazykové vzdělávání
 - Prohlubování vzdělání státního zaměstnance se považuje za výkon služby, za který přísluší státnímu zaměstnanci plat

Změna služebního poměru

- Změna v obsahu služebního poměru může nastat například:
 - přeložením
 - zařazením na jiné služební místo
 - odvoláním ze služebního místa představeného
 - vysláním k výkonu zahraniční služby
 - zproštěním výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání
 - zastupováním
 - zkrácením služební doby apod.
- Další změny jsou uvedeny v § 44 a násl. ZSSl

Zánik služebního poměru

- **Zánik poměru ze zákona (§ 74 ZSSl)**
 - Jedná se například o případy, kdy byl státní zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin
- **Ukončení služebního vztahu služebním orgánem**
 - Půjde zejména o situace, kdy státní zaměstnanec přestane splňovat požadavky na výkon služby
- **Ukončení služby na žádost samotného státního zaměstnance**
- **Uplynutím doby služebního poměru na dobu určitou (§ 20 ZSSl)**
- Smrtí státního zaměstnance či prohlášením za mrtvého

Nezákonné skončení služebního poměru

- Je-li pravomocné rozhodnutí o skončení služebního poměru zrušeno pro nezákonnost, služební poměr státnímu zaměstnanci neskončil a má nárok na plat ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o skončení služebního poměru, a to až do doby jeho zařazení k výkonu služby
- Tím není dotčeno skončení služebního poměru, pokud uplynula lhůta zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby, tato lhůta začíná běžet ode dne právní moci rozhodnutí o skončení služebního poměru
- Oznámí-li státní zaměstnanec písemně služebnímu úřadu, že nehodlá ve službě pokračovat, postupuje se při skončení služebního poměru podle § 73 ZSSl. V takovém případě má zaměstnanec nárok na plat do dne nabytí právní moci rozhodnutí podle § 73 ZSSl

Povinnosti státních zaměstnanců

- Státní zaměstnanec je podle § 77 odst. 1 ZSSl povinen:
 - **a) zachovávat při výkonu služby věrnost České republiky,**
 - b) vykonávat službu nestranně, v mezích svého oprávnění a zdržet se při výkonu služby všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v jeho nestrannost,
 - c) při výkonu služby dodržovat právní předpisy vztahující se k jejímu výkonu, služební předpisy a příkazy k výkonu služby,
 - d) plnit služební úkoly osobně, řádně a včas,
 - e) prohlubovat si vzdělání podle pokynů služebního orgánu,
 - f) dodržovat služební kázeň,
 - g) poskytovat informace o činnosti služebního úřadu podle zákona o svobodném přístupu k informacím, jestliže to patří k jeho služebním úkolům,
 - **h) zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dověděl při výkonu služby, a které v zájmu služebního úřadu nelze sdělovat jiným osobám; to neplatí, pokud byl této povinnosti zproštěn; povinnost zachovávat mlčenlivost, která státnímu zaměstnanci vyplývá z jiného zákona, není dotčena,**
 - i) zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem služby ve prospěch vlastní nebo jiného, jakož i nezneužívat postavení státního zaměstnance,
 - **j) v souvislosti s výkonem služby nepřijímat dary nebo jiné výhody v hodnotě přesahující částku 300 Kč, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných služebním orgánem,**

Povinnosti státních zaměstnanců

- Státní zaměstnanec je podle § 77 odst. 1 ZSSl povinen:
 - **k) oznámit služebnímu orgánu, že je proti němu zahájeno trestní stíhání a v jaké věci,**
 - l) zastupovat představeného nebo státního zaměstnance na služebním místě zařazeném ve vyšší platové třídě,
 - m) vykonávat službu ve výběrové komisi, zkušební komisi, při smírčím řízení, v kárné komisi a v dalších orgánech zřizovaných služebním orgánem podle služebního předpisu,
 - n) zachovávat pravidla slušnosti vůči představeným, ostatním státním zaměstnancům a zaměstnancům ve správním úřadu a při úředním jednání,
 - o) plně využívat služební dobu k výkonu služby,
 - p) řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu služebním úřadem a střežit a ochraňovat majetek, který mu byl svěřen, před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím,
 - q) při výkonu služby z jiného místa vykonávat službu pouze na místě sjednaném v dohodě o výkonu služby z jiného místa a dodržovat podmínky sjednané v této dohodě,
 - r) při úředním ústním nebo písemném jednání s fyzickými osobami nebo právníckými osobami sdělit své jméno, popřípadě jména, a příjmení, služební označení a název organizačního útvaru služebního úřadu, v němž je zařazen,
 - s) vykonávat službu při odvracení živelní pohromy nebo jiného hrozícího nebezpečí anebo se podílet na zmírnění jejich bezprostředních následků,
 - t) dodržovat pravidla etiky státního zaměstnance vydaná služebním předpisem.

Povinnosti státních zaměstnanců

- Povinnosti podle odstavce **1 písm. a) a h) až k)** je povinen státní zaměstnanec dodržovat, i když nevykonává službu
- Víra, náboženství ani politické nebo jiné smýšlení státního zaměstnance nesmějí být na újmu řádného a nestranného výkonu jeho služby
- Povinnosti zachovávat mlčenlivost o služebních věcech může státního zaměstnance zprostit služební orgán

Povinnosti představených

- **Představený** je podle § 78 ZSSl dále povinen:
 - a) řídit a kontrolovat výkon služby podřízenými státními zaměstnanci, průběžně hodnotit výkon služby státních zaměstnanců a podílet se na jejich služebním hodnocení,
 - b) zachovávat pravidla slušnosti vůči podřízeným státním zaměstnancům a zaměstnancům,
 - c) plnit vůči podřízeným zaměstnancům povinnosti vedoucího zaměstnance podle zákoníku práce,
 - d) poskytovat podřízeným státním zaměstnancům informace potřebné pro řádný výkon jejich služby.

Práva státních zaměstnanců

- Státní zaměstnanci, kteří vykonávají službu v mezích oprávnění stanovených jinými právními předpisy, tímto zákonem a služebními předpisy, mají právo, aby jim služební úřad, v němž vykonávají službu, **poskytoval podporu při výkonu služby**
- Bude-li vůči státnímu zaměstnanci **podána stížnost**, že porušil povinnosti, které státním zaměstnancům vyplývají ze zákona, musí služební orgán záležitost, která je předmětem stížnosti, **řádně přezkoumat a včas vyřídit** a státního zaměstnance o **výsledku jejího vyřízení vyrozumět**

Práva státních zaměstnanců

- Státní zaměstnanci mají podle § 79 odst. 2 ZSSl zejména právo:
 - a) na vytvoření podmínek pro řádný výkon služby,
 - b) na to, aby mu byla ve služebním úřadu k dispozici odborná literatura vztahující se k jím vykonávanému oboru služby,
 - c) na veřejné užívání služebního označení státního zaměstnance včetně služebního označení představeného nebo služebního orgánu,
 - d) na prohlubování vzdělání,
 - e) na plat a platový postup; platová třída státního zaměstnance odpovídá služebnímu místu v oboru služby, na které je státní zaměstnanec zařazen nebo jmenován; změnu služebního místa spojenou se snížením platové třídy lze bez souhlasu státního zaměstnance provést jen v případech stanovených tímto zákonem nebo na základě zákona, kterým se mění působnost služebního úřadu,
 - f) odmítnout vyřizovat služební úkoly, které nepatří do oboru služby, v němž vykonává službu; to neplatí, spadá-li služební úkol do působnosti organizačního útvaru, v němž je zařazeno jeho služební místo,
 - g) odmítnout splnit služební úkol, který má podle jiného právního předpisu, služebního předpisu nebo příkazu splnit osobně představený; to neplatí v případě zastupování,
 - h) podat ve věcech výkonu služby a služebních vztahů stížnost,
 - i) domáhat se zákonným způsobem svých práv vyplývajících ze služebního poměru.

Práva státních zaměstnanců

- **Omezení některých práv státních zaměstnanců (§ 80 a násl. ZSSl):**
 - Zákaz funkce představeného v politické straně nebo hnutí
 - Zákaz členství státního zaměstnance v řídicích nebo kontrolních orgánech podnikatelských právnických osob s výjimkou vyslání do takového orgánu
 - Zákaz konkurence (pro služební místa stanovená předpisem vlády)
 - Stanoví se rozhodnutím o jmenování, max. na 1 rok po skončení, prodloužení dohodou
- **Právo státního zaměstnance podat stížnost (§ 157 ZSSl)**
 - Státní zaměstnanec může podat ve věcech výkonu služby a ve věcech služebního poměru, s výjimkou věcí podle § 159 odst. 2 písm. j) ZSSl, písemnou stížnost služebnímu orgánu
 - Stížnost státního zaměstnance musí být vyřízena písemně nejpozději do 30 dnů od jejího podání (představený nebo služební orgán, ledaže je vůči němu)

Odpovědnost státních zaměstnanců

- **Státní zaměstnanci jsou odpovědni následovně:**
 - a) Odpovědnost za škodu způsobenou nesprávným úředním postupem
 - b) Trestněprávní odpovědnost
 - c) Kárná odpovědnost

Kárná odpovědnost

- **Služební kázeň (§ 87 ZSSl)**
 - Služební kázní se rozumí řádné plnění povinností státního zaměstnance vyplývajících mu z právních předpisů, které se vztahují ke službě v jím vykonávaném oboru služby, ze služebních předpisů a z příkazů.
- **Kárné provinění (§ 88 ZSSl)**
 - Zaviněné porušení služební kázně je kárným proviněním.
 - Drobné nedostatky ve službě může představený nebo služební orgán vyřídit tak, že je státnímu zaměstnanci ústně nebo písemně vytkne. Písemná výtka se založí do osobního spisu státního zaměstnance na dobu 1 roku; po uplynutí této doby se z osobního spisu státního zaměstnance vyřadí

Kárná odpovědnost

- **Kárné opatření (§ 89 ZSSI)**
 - Za kárné provinění lze uložit státnímu zaměstnanci kárné opatření.
 - Kárným opatřením je (i.) písemná důtka, (ii.) snížení platu až o 15 % na dobu až 3 kalendářních měsíců, (iii.) odvolání ze služebního místa představeného, nebo (iv.) propuštění ze služebního poměru.
 - Při určení druhu kárného opatření se přihlédne k závažnosti kárného provinění, zejména ke způsobu jeho spáchání, k významu a rozsahu jeho následků, k okolnostem, za nichž bylo spácháno, k míře zavinění, pohnutkám, dosavadnímu přístupu státního zaměstnance k dodržování služební kázně a k tomu, zda mu již za kárné provinění bylo v minulosti uloženo kárné opatření.
 - Kárné opatření odvolání ze služebního místa představeného nebo propuštění ze služebního poměru lze uložit jen za zvlášť závažné kárné provinění, zejména pokud státní zaměstnanec porušoval služební kázeň dlouhodobě, svým jednáním způsobil zvlášť závažný následek nebo jednal ze zavrženíhodných pohnutek.

Kárná odpovědnost

- **Kárné opatření (§ 89 ZSSl)**
 - Za více kárných provinění státního zaměstnance projednaných ve společném řízení se uloží kárné opatření podle nejzávažnějšího kárného provinění.
 - Kárné opatření nelze uložit, byl-li státní zaměstnanec za týž skutek pravomocně potrestán soudem nebo jiným správním orgánem.
 - Od uložení kárného opatření lze v rozhodnutí o kárném provinění upustit, jestliže k nápravě státního zaměstnance postačí samotné projednání kárného provinění.
 - Rozhodnutí o uložení kárného opatření, které je v právní moci, se založí do osobního spisu státního zaměstnance.

Kárná odpovědnost

- **Kárná komise (ZSSI)**
 - Kárné řízení probíhá u kárných komisí prvního a druhého stupně.
 - Kárné komise **prvního stupně** se zřizují ve služebním úřadu, jestliže v něm službu vykonává alespoň 25 státních zaměstnanců. Pokud ve služebním úřadě vykonává službu menší počet státních zaměstnanců, je příslušná kárná komise zřízená u nadřízeného služebního úřadu.
 - Kárná komise **druhého stupně** se zřizuje v Ministerstvu vnitra.
- **Zánik kárně odpovědnosti (§ 90 ZSSI)**
 - Kárná odpovědnost státního zaměstnance za kárné provinění zaniká, jestliže do 1 roku od jeho spáchání nebylo zahájeno kárné řízení.

Služební hodnocení

- Nadřízení musí pravidelně hodnotit své podřízené, a to jednou za rok
- Hodnotí se čtyři kategorie:
 - oblast znalostí a dovedností státního zaměstnance,
 - jeho výkon služby (zejména z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti),
 - dodržování služební kázně z jeho strany a
 - výsledky jeho průběžného vzdělávání
- První služební hodnocení se provede nejpozději do 6 měsíců od uplynutí zkušební doby, ne však dříve než po 60 odsloužených dnech
- Obsahuje-li služební hodnocení státního zaměstnance závěr o tom, že ve službě dosahoval **nevyhovujících výsledků**, další služební hodnocení se provede vždy po uplynutí 90 odsloužených dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením
- Námitky proti služebnímu hodnocení – do 15 dnů (§ 156a ZSSl)

Užití zákoníku práce na služební poměry

- Zákaz diskriminace a rovné zacházení se zaměstnanci
- Služební doba a přestávky ve službě, stanovená týdenní služební doba, rozvržení služební doby, pružné rozvržení služební doby, služební pohotovost, služba přesčas a v noční směně
- Dovolená a dodatková dovolená
- Služební volno pro překážky ve službě + NV č. [135/2015 Sb.](#) (např. doprovod dítěte v první den povinné školní docházky, promoce atp.)
- Náhrada platu pro překážky ve službě na straně služebního úřadu
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Odpovědnost zaměstnance za škodu, odškodňování zaměstnanců...

Řízení ve věcech státní služby

- Jde zejména o řízení ve věcech služebního poměru (vznik, změny, skončení), odměňování, kárné odpovědnosti aj.
- Svojí povahou se jedná o správní řízení se subsidiárním využitím správního řádu (§ 160 ZSSl)
 - Zvláštní ustanovení pro výběrové řízení (§ 164 ZSSl, nepoužije se § 146 SŘ → *řízení o výběru žádosti*)
- Účastníkem řízení je žadatel o přijetí do služebního poměru nebo státní zaměstnanec
- Odvolací řízení – kárná komise druhého stupně / nadřízený služební orgán (§ 162 odst. 4 ZSSl)

Řízení ve věcech státní služby

- Odvolací řízení – kárná komise druhého stupně / nadřízený služební orgán (§ 162 odst. 4 ZSSJ):
 - Nadřízeným služebním orgánem je
 - a) náměstek pro státní službu vůči vedoucímu služebního úřadu, který nemá nadřízený služební úřad, státnímu tajemníkovi, personálnímu řediteli sekce pro státní službu a ve věcech, v nichž rozhodl náměstek pro státní službu,
 - b) vedoucí služebního úřadu vůči vedoucímu podřízeného služebního úřadu,
 - c) státní tajemník vůči vedoucímu služebního úřadu podřízeného ministerstvu,
 - d) kárná komise druhého stupně ve věcech, v nichž rozhodla kárná komise druhého stupně

Použití pracovního poměru

- **1) Indispozice státního zaměstnance (§ 178 odst. 1 ZSSl)**
 - Služební orgán může obsadit služební místo osobou v pracovním poměru na dobu určitou podle pracovněprávních předpisů, jestliže **státní zaměstnanec dočasně nevykonává službu** na služebním místě po dobu delší než 1 kalendářní měsíc
- **2) Stávající úředník nesplňující požadavky (§ 178 odst. 2 ZSSl)**
 - Služební orgán může **obsadit služební místo**, s výjimkou *služebního místa představeného*, postupem podle předchozího odstavce též osobou, která nesplňuje vzdělání stanovené pro služební místo, v případě, že
 - a) v uplynulých 10 letech vykonávala činnosti podle § 5 nebo činnosti obdobné nejméně po dobu 4 let, nebo
 - b) splňuje vzdělání stanovené pro služební místo zařazené v platové třídě o 1 platovou třídu nižší, nebo
 - c) získává studiem vzdělání stanovené pro služební místo, které se shoduje se stanoveným odborným zaměřením vzdělání.
 - Zkušební doba v trvání 6 měsíců (+ celodenní překážky v práci a dovolená)

Použití pracovního poměru

- **3) Ohrožení výkonu působnosti služebního úřadu (§ 178/ 4 ZSSl)**
 - Je-li **vážně ohrožen řádný výkon působnosti služebního úřadu**, může služební orgán obsadit služební místo, s *výjimkou služebního místa představeného*, osobou v pracovním poměru na dobu určitou podle pracovněprávních předpisů, a to s trváním do doby, než bude toto místo obsazeno státním zaměstnancem postupem podle § 24 odst. 1 nebo 5 ZSSl, nejdéle však na 6 měsíců
 - Se zaměstnancem uvedeným v § 178 odst. 1, 2 a 4 ZSSL se sjednají **požadované činnosti jako druh práce** v pracovní smlouvě a přísluší mu **plat podle části deváté**. Takovému zaměstnanci se na žádost umožní vykonat úřednickou zkoušku.

Použití pracovního poměru

- **4) Neobsaditelnost služebního místa státním Zcem (§ 178a)**
 - Služební orgán může obsadit služební místo zařazené v 10. a vyšší platové třídě, *s výjimkou služebního místa představeného*, **osobou v pracovním poměru na dobu určitou** podle pracovněprávních předpisů, která nesplňuje vzdělání stanovené pro služební místo, avšak dosáhla *alespoň středního vzdělání s maturitní zkouškou*
 - Podmínkou postupu podle věty první je, že se jedná o služební místo, na jehož obsazení byla **vyhlášena alespoň dvě výběrová řízení za sebou** a na jejich základě **nebylo služební místo obsazeno**
 - Stanoví se určitá doba trvání pracovního poměru: 9 let (předpoklad Mgr./Ing.), 6 let (předpoklad Bc. nebo DiS) nebo 5 let (je Bc. a předpoklad je Mgr./Ing.)

Použití pracovního poměru

- **4) Neobsaditelnost služebního místa státním Zcem (§ 178a)**
 - Zkušební doba 6 měsíců (+ celodenní absence)
 - Zec doloží do 2 let od vznik PP potvrzení o zápisu k požadovanému studiu
 - Pracovní poměr skončí rovněž dnem následujícím po dni, kdy se služební úřad dozví, že Zec ukončí studium jiným než řádným způsobem
 - Po dosažení stanoveného vzdělávání má Zec nárok na přijetí do služebního poměru, pokud písemně požádá o přijetí a splňuje předpoklady § 25/1 ZSSI
 - Pokud Zec po dokončení studia nevykonal úřednickou zkoušku, přijme se na dobu určitou v trvání 1 roku; po jejím složení změna na dobu neurčitou
 - Služební úřad kontroluje vzdělávání Zce, VŠ nebo VOŠ je jej povinna informovat k žádosti o sdělení průběhu informování (prolomení mlčenlivosti)

Informační systémy

- Informační systém o platech státních zaměstnanců (§ 179 ZSSl)
- Informační systém o státní službě (§ 180 ZZSl)
 - Ministerstvo vnitra, rejstřík státních Zců, evidence obsazovaných míst, portál pro přihlášení na úřednickou zkoušku, evidence úředních zkoušek...

Systematizace

- Systemizace vychází ze závazných pravidel pro organizaci služebních úřadů tak, aby byl zajištěn řádný výkon působnosti služebního úřadu, a stanoví pro každý služební úřad **a)** počet služebních míst státních zaměstnanců, kteří nejsou představenými, klasifikovaných platovými třídami, **b)** počet služebních míst představených klasifikovaných platovými třídami, **c)** objem prostředků na platy státních zaměstnanců, **d)** počet služebních míst, u kterých je s ohledem na ochranu veřejného zájmu nezbytným požadavkem státní občanství České republiky, **e)** počet služebních míst, u kterých se stanoví zákaz se po skončení služebního poměru přímo nebo nepřímo podílet na podnikání nebo jiné činnosti podnikatelů nebo být jejich společníkem nebo členem v oboru, který je shodný s příslušným oborem služby, nebo být v pracovním nebo obdobném poměru k podnikateli v takovém oboru (dále jen „zákaz konkurence“).
- Návrh systemizace vypracuje Ministerstvo vnitra v dohodě s Ministerstvem financí na základě návrhů služebních orgánů, které mu je v termínu stanoveném Ministerstvem vnitra předkládají prostřednictvím příslušných ústředních správních úřadů. Systemizaci schvaluje vláda na následující kalendářní rok
- Systematizace a systematizace pracovních míst (§ 184 a násl. ZSSl)

Systematizace

- Služební poměr dosavadních zaměstnanců k 1. 7. 2015 (§ 190 ZSSl)
- Nárok dosavadního zaměstnance na přijetí do služebního poměru, ačkoliv nesplňuje předpoklady pro přijetí (§ 190a ZSSl)
 - Vznikem služebního poměru platí, že vykonali úřednickou zkoušku, o čemž jim služební úřad vydá osvědčení
- Výjimka z předpokladu vzdělání (§ 201 ZSSl)

Doporučená literatura

- [Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě](#) (účinnost 1. 1. 2015)
- PICHRT, Jan, KOPECKÝ, Martin, MORÁVEK, Jakub (eds.) *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 336 s.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. (kapitola XXII)
- [Informace pro státní zaměstnance – Ministerstvo vnitra](#)
- KAŠPAROVÁ, Irena. *Služební doba a doba odpočinku* [online]. Bulletin advokacie.cz, 30. června 2006 cit. [24. dubna 2020]. Dostupné na <http://www.bulletin-advokacie.cz/sluzebni-doba-a-doba-odpocinku>

14) 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 vícerčat
- 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**

Děkuji za pozornost 😊

jan.grepl@mvso.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(©).