



13) Pracovní právo

Prameny právní úpravy

- **Zákoník práce**
 - Zákon č. 262/2006 Sb.
- **Státní služba**
 - Zákon č. 234/2014 Sb.
- **Pracovní poměr úředníků územně samosprávných celků**
 - Zákon č. 312/2002 Sb.
- **Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů**
 - Zákon č. 361/2003 Sb.
- **Služba vojáků z povolání**
 - Zákon č. 221/1999 Sb.

Prameny právní úpravy

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 326/1999Sb., o pobytu cizinců na území ČR
- Minimální a zaručená mzda
 - Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.
- Okruh a rozsah „jiných“ důležitých osobních překážek
 - Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.
- Odškodnění bolesti a ZSU pracovním úrazem / NzP
 - Nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

Předchozí právní úprava

- Zákon č. 65/1966 Sb., zákoník práce
 - *„Osvobozená lidská práce se stala základním zdrojem rozvoje naší společnosti a blahobytu všeho lidu. O ni se opírá rozvoj národního hospodářství a rostoucí hmotná a kulturní úroveň všech občanů. Práce v socialismu vytváří předpoklady pro upevňování souladu zájmů jednotlivce se zájmy společnosti.“*
- § 188a zákona č. 86/1950 Sb.
 - *„Kdo se živí nekalým způsobem a vyhýbá se poctivé práci, bude potrestán odnětím svobody **na tři měsíce až dvě léta**“*
- § 203 zákona č. 141/1961 Sb.
 - *„Kdo se soustavně vyhýbá poctivé práci a **opatřuje si prostředky k obživě prostitucí, hazardní hrou nebo jiným nekalým způsobem, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta.**“*
 - **V roce 1990 bylo možné uložit trest odnětí svobody až 3 roky**

Pracovní právo

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

Základní zásady pracovního práva

- Smysl a účel ustanovení ZP vyjadřují i základní zásady PP vztahů, kterými jsou zejména...
 - ...zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance
 - ...uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce
 - ...spravedlivé odměňování zaměstnance
 - ...řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy Ztele
 - ...rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace
- Zásady *zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace* vyjadřují hodnoty, které **chrání veřejný pořádek.**

Postup před vznikem pracovního poměru

- **Výběr uchazečů** je v gesci zaměstnavatele
 - Kvalifikace, nezbytné požadavky, zvláštní schopnosti, požadavky zvl. pr. př.
 - X diskriminace (§ 16 ZP, § 4 ZoZ)
- **Okruh požadovaných informací po uchazečích**
 - Ztel smí po uchazečích vyžadovat takové informace, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy
- Ztel je povinen vybraného uchazeče před uzavřením pracovní smlouvy **seznámit a poučit o** (§ 31 ZP):
 - Právech a povinnostech
 - Pracovních podmínkách a podmínkách odměňování
 - Zvláštní povinnosti vyplývající z právních předpisů
- **Vstupní lékařská prohlídka** → zákon o specifických zdravotních službách
 - V případě pracovního poměru vždy
 - V případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr → vyšší stupeň zátěže a v případě pochybnosti o zdravotní způsobilosti

Postup před vznikem pracovního poměru

- Při výběru zaměstnance je zaměstnavatel limitován § 4 ZoZ, který zakotvuje zásadu *rovného zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání*
- Údaje, které zaměstnavatel vyžaduje před uzavřením pracovního poměru musí bezprostředně souviset s uzavřením pracovní smlouvy
 - Srov. § 316/4 ZP – sexuální orientace, rodinné a majetkové poměry...

Postup před vznikem pracovního poměru

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

Postup před vznikem pracovního poměru

- Odpověď - § 316/4 ZP: Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o
 - a) těhotenství,
 - b) rodinných a majetkových poměrech,
 - c) sexuální orientaci,
 - d) původu,
 - e) členství v odborové organizaci,
 - f) členství v politických stranách nebo hnutích,
 - g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
 - h) trestněprávní bezúhonnosti.
- To, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), neplatí, jestliže je pro to dán **věcný důvod spočívající v povaze práce**, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek **přiměřený**, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Postup před vznikem pracovního poměru

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

Vstupní zdravotní prohlídka

- Vstupní zdravotní prohlídka § 32 ZP
 - Okruh povinných případů – zákon č. 373/2011 Sb., postup dle vyhlášky č. 79/2013 Sb.
 - **Pracovní poměr** → vždy
 - Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr →
 - Riziková činnost vždy
 - Pochybnosti Ztele o zdravotní způsobilosti uchazeče
- Úhrada nákladů na vstupní prohlídku
 - V případě přijetí → Ztel (na Zce nelze přenášet poplatkové povinnosti podle úpravy BOZP)
 - V případě nepřijetí → uchazeč (x dohoda s Ztelem)
- Osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za **zdravotně nezpůsobilou** k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se **nepodrobí** vstupní lékařské prohlídce
- Lékař: pracovní lékařství / všeobecné praktické lékařství

Subjekty pracovněprávních vztahů

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

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

Vznik pracovního poměru

- Pracovněprávní vztahy jsou poměry upravené zákonem, které vznikají / mění se / zanikají na základě právních skutečností
 - Pracovní poměr
 - Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
- **Založení pracovního poměru (§ 33/1 ZP)**
 - Pracovní smlouvou mezi Zcem a Ztelem
 - Jmenováním
- Volba jako předpoklad pro uzavření pracovní smlouvy (§ 33/2 ZP)
- **Vznik pracovního poměru** – dnem sjednaným jako den nástupu do práce, den jmenování na pracovní místo vedoucího Zce (§ 36 ZP)
- Základní pracovněprávní vztah nemůže být mezi manžely a partnery § 318

Pracovní smlouva

- Pracovní smlouva (obligatorně)
 - Druh práce
 - Místo výkonu práce
 - Den nástupu do práce
- Vznik práv z pracovní smlouvy lze vázat **na splnění podmínky**
 - Např. odložení účinnosti na dokončení kvalifikačních předpokladů Zce
 - Odkládací podmínka – určitá právní skutečnost
 - Rozvazovací podmínka – nejistota Zce (srov. § 48 an. ZP), rozpor se zákonem (§ 580, § 588 ObčZ – smysl a účel zákona)
 - Oddělitelnost právního jednání a částečná neplatnost (§ 576 ObčZ)
- Aplikovatelnost úpravy adhezních smluv na PP? Srov. § 301/c ZP

Pracovní smlouva

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

Pracovní smlouva

- **Možnost sjednání práv a povinností v pracovním poměru**

- Pracovní smlouvou, dodatky k pracovní smlouvě, jiné dohody
- Kolektivní smlouva (odborová organizace)
- Jednostranně
 - Mzdový výměr
 - Souhlas s vysláním na pracovní cestu
 - Vnitřní předpis zaměstnavatele, pracovní řád
 - Rozvržení do směn, nepřetržitý provoz, noční práce...
 - Nelze jednostranně: pracovní pohotovost, schodek na svěřených hodnotách...

- **Význam**

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



Pracovní smlouva

- Povinnost mít pracovní smlouvu na pracovišti
 - **Zaměstnanec** se musí na pracovišti prokázat **občanským průkazem/ pasem**
 - Dřívější znění § 132 ZoZ do **30. 4. 2014**: musí mít pracovní smlouvu na pracovišti
 - § 132/3 ZoZ – pokuta až 10.000,- Kč, opakovaně až do 100.000
 - **Zaměstnavatel** musí mít na pracovišti kopii dokladů 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**

Pracovní smlouva

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

Pracovní smlouva

- Od vzniku pracovního poměru je **Ztel** povinen:
 - Přidělovat Zci práci
 - Platit za vykonanou práci
 - Vytvářet podmínky pro plnění práce
 - Dodržovat ostatní podmínky
- Od vzniku pracovního poměru je **Zec** povinen:
 - Dle pokynů Ztele vykonávat práci osobně práci v rozvržené pracovní době
 - Dodržovat pracovněprávní povinnosti
- Specifikace povinností zaměstnanců – viz § 301 až 304 ZP

Druh práce

- Důvody pro preciznost vymezení
 - Flexibilita Zce
 - Mzdové důvody – skupiny prací pro určení zaručené mzdy dle [NV 567/2009 Sb.](#)
 - Není třeba souhlasu s převedením dle § 41/5 ZP
 - Výpověď pro organizační důvody § 52/2/c ZP
- Příklady sjednání
 - Prodavačka / pokladní / advokátní koncipient / vykonavatel
 - Pomocník? Dle judikatury neurčité, může vést k neplatnosti
 - Asistent? Asistent obchodního ředitele
- Kombinace
 - Skladník, řidič a pracovník reklamací
 - Vedoucí prodejny a pokladní
- Zaměstnanec není zásadně povinen konat jiný druh práce, než který má vymezen v pracovní smlouvě (x převedení § 41 ZP)



Místo výkonu práce

- Důvody pro preciznost vymezení
 - Flexibilita Zce při přesunu mezi provozovny
 - Cestovní náhrady od pravidelného pracoviště (§ 34a ZP)
 - Vyslání na pracovní cesty – souhlas
- Příklady sjednání
 - Palackého 151/10, 796 01 Prostějov
 - Prostějov
 - okres Prostějov
 - Olomoucký kraj
 - Česká republika
- **Pravidelné pracoviště** (§ 34a ZP): místo výkonu práce → je-li širší jak obec → obec, ve které nejčastěji začínají cesty Zce za účelem výkonu práce
 - Pro účely cestovních náhrad § 152/b

Den nástupu do práce

- → den vzniku pracovního poměru § 36 ZP
 - Nejzazší okamžik podpisu pracovní smlouvy
 - Nejzazší okamžik sjednání zkušební doby
- Ztel seznání s pracovním řádem § 37/5 ZP
- Ztel do 1 měsíce informuje Zce o § 37 ZP (písemná forma!)
 - Identifikační údaje
 - Bližší označení druhu a místa výkonu práce
 - Údaj o délce dovolené
 - Údaj o výpovědních dobách
 - Údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení
 - Údaj o mzdě / platu, splatnost mzdy a výplatní termín
 - Údaj o kolektivních smlouvách
- Povinnost Ztele
 - Přidělovat práci, platit mzdu, vytvářet podmínky, BOZP
- Povinnost Zce
 - Dodržovat pokyny Ztele, rozvrženou pracovní dobu a jiné povinnosti

Trvání pracovního poměru

- Pracovní poměr lze sjednat
 - Na dobu neurčitou
 - Na dobu určitou
- Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyl-li výslovně sjednán na dobu určitou
- Trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí u téhož Ztele přesáhnout 3 roky § 39/2 ZP
 - Může být zopakována nejvíce 2x (3 + 3 + 3), opakování = i prodloužení
 - K předchozímu pracovnímu poměru se nepřihlíží, jestliže od jeho skončení uplynula doba 3 let
- Některé pracovní poměry mohou trvat jen určitou dobu (srov. § 39/4 ZP)
- § 65/2 ZP: Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání práci, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Zkušební doba

- Lze sjednat **nejpozději v den nástupu do práce**
 - Max. 3 měsíce od vzniku PP (běžní Zci)
 - Max. 6 měsíců od vzniku PP (vedoucí Zci)
- Nesmí být delší, než 1/2 pracovního poměru
- Dodatečně se neprodlužuje
 - X celodenní překážky v práci
 - X celodenní dovolené
- Je stejná jak pro Zce, tak pro Ztele
- **Písemná forma**

Konkurenční doložka

- Podmínky přípustnosti
 - Je to možné od zaměstnance spravedlivě požadovat
 - s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů
 - a jejichž využití při činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost
- Zec se po určitou dobu po skončení zaměstnání zaváže, že
 - Se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla **shodná s předmětem činnosti** zaměstnavatele
 - nebo která by měla vůči němu **soutěžní povahu**
- Nejdéle na 1 rok po skončení
- Za úplatu - min. 1/2 průměrného výdělku měsíčně
- Možnost sjednání smluvní pokuty → uhrazením zanikne závazek
- Ztel: odstoupit v průběhu trvání PP
- Zec: vypovědět, Ztel nevyplatil peníze do 15 dnů po splatnosti
- Nelze: pracovníci škol, sociálních služeb

Vnitřní předpis, pracovní řád

- **Vnitřním předpisem** může Ztel upravit práva v pracovněprávních vztazích výhodněji, než stanoví zákoník práce
- Písemná forma, soulad s právními předpisy, účinnost ode dne vyhlášení, seznámení Zců, archivace po dobu 10 let
- **Pracovní řád** je zvláštním druhem vnitřního předpisu
 - Rozvádí ustanovení ZP, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů.
 - Povinnost vydat u státních zaměstnavatelů

Mzdový a platový výměr

- **Mzdový výměr:** jeden ze způsobů určení mzdy (smlouva, předpis)
 - Jednostranné právní písemné jednání zaměstnavatele
 - Může být změněno jednostranně zaměstnavatelem
 - Povinnost vydat nejpozději v den nástupu do práce / změna mzdového výměru písemně nejpozději v den, kdy nabývá účinnosti
 - Obsahuje údaje o **způsobu odměňování**, o **termínu** a **místě výplaty mzdy**
- **Platový výměr:** obligatorní dokument určující plat Zcům § 109/3 ZP
- Zakládá-li mzdový výměr právo Zce na plnění v pracovním poměru v menším rozsahu, než vyplývá ze smlouvy nebo než stanoví vnitřní předpis, je v dotčené části neplatný

Změny pracovního poměru

- **Změna v osobách pracovního poměru**
 - Osobní výkon zaměstnancem (Zec se změnit nemůže)
 - Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (Ztel ano)
- **Změna v obsahu pracovního poměru**
 - Zákaz postoupení pohledávek a smluv! (§ 144a, § 346d/4 ZP)
 - Převedení na jinou práci
 - Přeložení (na jiné místo)
 - Dočasné přidělení (k jinému zaměstnavateli)
 - (Dočasné vyslání zaměstnance na pracovní cestu)
 - (Agenturní zaměstnávání)

Převedení (na jiný druh práce)

- Ztel **musí** převést bez ohledu na Zce
 - Zdravotní důvody, těhotenství
 - Dle pravomocného rozhodnutí
 - Žádost těhotné / kojící zaměstnankyně / do 9. měsíce po porodu – noční práce
- Ztel **může** převést **bez ohledu na Zce**
 - Zec dal výpověď z důvodů § 52 písm. f) a g)
 - Proti Zci bylo zahájeno TŘ za úmyslnou TŘ při výkonu PP
 - Zec dočasně pozbyl předpoklady pro výkon (max. 30 dnů)
 - Odvrácení mimořádné události, živelní či jiné nehody
- Ztel **může** převést **se souhlasem Zce**
 - 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 zaměstnavateli)

- Dříve jen na základě povolení dle ZOZ o agenturním zaměstnávání – dnes pro agentury nelze použít!
- Nejdříve po 6 měsících pracovního poměru
- **Formou (písemné) dohody**
 - Identifikace subjektu, ke kterému bude přidělen
 - Den, druh práce, místo výkonu, doba
 - Vhodnost vymezit stálé pracoviště
- Práci přiděluje, řídí a vytváří podmínky subjekt, ke kterému byl přidělen, platí jej původní Ztel
- Pracovní podmínky (včetně mzdy) nesmí být horší, než podmínky Zců tohoto Ztele
- Konec dočasného přidělení
 - Dohodou
 - Výpovědí bez odůvodnění (15 dnů)
 - Plynutím času

Změny pracovního poměru

- Odpadnou-li důvody převedení / přeložení → **původní zařazení** (nebo změna pracovní smlouvy)
- Požádá-li Zec ze **zdravotních důvodů** o převedení na jinou práci či pracoviště / přeložení na jiné místo → Ztel vyhoví, jakmile mu to umožní provozní důvody
- Doplatak při převedení (§ 139)
 - Pro nejvyšší přípustnou expozici
 - Pro ochranu před infekčním onemocněním
 - Při odvrácení mimořádné / živelné události
 - Pro prostoj nebo pro přerušování práce z povětrnostních vlivů
- Převedení pro podezření z TČ → pokud nebude pravomocně odsouzen → doplatak do průměrného výdělku

Pracovní cesta

- Časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce
- Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním
- Vyslání k jiné organizační složce / Zteli → **pověření vedoucího Zce**
- Zahraniční pracovní cesta + odměny v cizí měně § 154
- Cestovní výdaje dle § 156, návštěva rodiny § 161
- Potřeba udělení souhlasu Zce s vysláním
 - Obecný souhlas v pracovní smlouvě
 - Souhlas Zce ad hoc
 - Zvláštní kategorie Zců – vždy zvláštní souhlas § 240

Pracovní cesta

- § 240/1: **Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let** smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.
- § 240/2: Ustanovení odstavce 1 platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě **nedosáhlo věku 15 let**, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám **dlouhodobě pečuje o osobu**, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)

Skončení pracovního poměru

1. Odstoupením
2. Dohodou
3. Výpovědí
4. Okamžitým zrušením
5. Zrušením ve zkušební době
6. Uplynutím sjednané doby
7. Smrtí zaměstnance
8. Zánikem zaměstnavatele bez právního nástupce
 - V případě cizince zaniká pracovní poměr
 9. dnem zrušení pobytu za území České republiky podle rozhodnutí správního orgánu
 10. dnem nabytí právní moci rozsudku ukládající trest vyhoštění
 11. uplynutím doby povolení k zaměstnání / zaměstnanecké karty / povolení k dl. pobytu

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

- Písemné a dvoustranné právní jednání Zce a Ztele
- Pracovní poměr skončí ke sjednanému dni
- Písemná forma (x neplatnost)
- Na žádost Zce uvede Ztel důvod

Výpověď z pracovního poměru

- Musí být v písemné formě (x **nepřihlíží se**)
- Zec z jakéhokoli důvodu, Ztel jen z důvodů § 52 ZP
- Povinnost Ztele dostatečně skutkově vymezit důvod
- Výpověď může být **odvolána** jen se souhlasem druhé strany a v písemné formě
- PP skončí uplynutím výpovědní doby, která musí být pro Zce i Ztele stejná, alespoň 2 měsíce
 - Prodloužení jen dohodou mezi Zcem a Ztelem
- Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem následujícího kalendářního měsíce a končí posledním dnem dalšího kalendářního měsíce
- Výpověď Zce – přechod práv a povinností z PP

Výpověď ze strany zaměstnavatele

- Zaměstnavatel smí dát zaměstnanci výpověď z důvodu:
 - a) Ruší-li se Ztel / jeho část
 - b) Přemísťuje-li se Ztel / jeho část
 - c) Stane-li se Zec nadbytečným
 - d) Zec podle lékařského posudku nadále nemůže konat práci (úraz / nemoc / expozice)
 - e) Zec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost
 - f) Zec nesplňuje předpoklady pro výkon práce / bez zavinění Ztele nesplňuje požadavky
 - Neuspokojivé výsledky → 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) Zvláště závažné porušení režimu DPN Zce

Výpověď ze strany zaměstnavatele

- Zaměstnavatel smí dát zaměstnanci výpověď z důvodu:
 - a) Ruší-li se Ztel / jeho část
 - b) Přemísťuje-li se Ztel / jeho část
 - c) Stane-li se Zec nadbytečným
 - d) Zec podle lékařského posudku nadále nemůže konat práci (úraz / nemoc / expozice)
 - e) Zec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost
 - f) Zec nesplňuje předpoklady pro výkon práce / bez zavinění Ztele nesplňuje požadavky
 - Neuspokojivé výsledky → 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) Zvláště závažné porušení režimu DPN Zce

Výpověď ze strany zaměstnavatele

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

Výpověď ze strany zaměstnavatele

- **§ 52 písm. g) porušování povinností zaměstnancem**

- Důvody pro okamžité zrušení PP – 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 (vytýkáací dopis) v období 6M

Výpověď ze strany zaměstnavatele

- **Zákaz výpovědi – ochranná doba:**
 - DPN (x úmysl, opilost), ústavní ošetřování (TBC +6m)
 - Vojenské cvičení, služba operačního nasazení (+2t)
 - Dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce
 - Těhotná zaměstnankyně, mateřská dovolená, RD
 - Dočasně nezpůsobilý Zec pro noční práci
 - Zec poskytuje dlouhodobou péči
 - Zákaz výpovědi se nevztahuje pro:
 - Organizační změny
 - Důvody pro okamžité zrušení PP (x těhotenství, MD, RD)
 - § 52/g, h (x těhotenství, MD, RD)

Okamžité zrušení pracovního poměru

- **Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**
 - a) Odsouzení Zce pro úmyslný TČ alespoň na 1 rok nepodmíněně (při plnění pracovních úkolů alespoň 6 m nepodmíněně)
 - b) Zec porušil právní předpisy vztahující se k ním vykonávané práci zvláště hrubým způsobem
 - Zec práci nekoná pro tvrzené zdravotní obtíže a odmítne se podrobit zkoumání zdravotního stavu či jej jinak maří (21 Cdo 3323/2008)
 - Nelze: těhotenství, MD, RD
- **Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance**
 - a) Zec podle lékařského posudku (nebo rozhodnutí SO) nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a Ztel do 15 dnů neumožnil výkon jiné práce
 - b) Ztel Zci nevyplatil mzdu / plat / náhradu mzdy nebo platu do 15 dnů ode dne období splatnosti (§ 141/1 ZP)
 - Zci, který okamžitě zrušil PP náleží od Ztele náhrada mzdy nebo platu po dobu odpovídající délce výpovědní doby
 - Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo Zci právo na mzdu
 - Př. Mzda za 1/20, termín výplaty 21/1/20, splatnost 28/2/20, Ztel může plnit ještě 15/3/20 (§ 56/1/b)

Odstupné

- Organizační důvody – výpověď / dohoda
 - Méně než 1 rok – 1x násobek PMV
 - Alespoň 1 rok a méně než 2 roky – 2x násobek PMV
 - Alespoň 2 roky – 3x násobek PMV
- Zdravotní důvody – úraz / nemoc / expozice
 - Alespoň 12x násobek PMV (x Ztel se zproští)

Podpora v nezaměstnanosti

- Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce 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.

Vážnými důvody jsou důvody spočívající v:

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

Neplatnost rozvázání pracovního poměru

- Zec informuje Ztele, že trvá na dalším zaměstnávání
 - Zec do 2 měsíců ode dne, kdy měl PP skončit, podává žalobu k soudu
 - Po dobu, kdy Ztel neumožní Zci výkon práce trvá překážka v práci na straně Ztele (náhrada PMV 100 %)
 - Pokud Ztel vyzve Zce, aby začal vykonávat práci, musí uposlechnout, jinak se již nejedná o překážku v práci, ale porušení povinností zaměstnance
- Zec neinformuje Ztele a nepodá žalobu
 - PP končí uplynutím výpovědní doby
 - PP končí dnem okamžitého zrušení PP / ve zkušební době (právo na náhradu mzdy za výpovědní dobu)

Doručování v pracovněprávních vztazích

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

Doručování v pracovněprávních vztazích

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

Doručování v pracovněprávních vztazích

- Doručování prostřednictvím datové schránky
 - Prostřednictvím datové schránky může zaměstnavatel písemnost doručit jen tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování **vyslovil písemný souhlas**
 - Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, **považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty.**
 - **Neuplatní se § 573 ObčZ**
 - Má se za to, že došlá zásilka odeslaná s využitím provozovatele poštovních služeb došla třetí pracovní den po odeslání, byla-li však odeslána na adresu v jiném státu, pak patnáctý pracovní den po odeslání.

Doručování v pracovněprávních vztazích

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

Doručování v pracovněprávních vztazích

- Zaměstnanec zaměstnavateli

- **Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít** písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, **považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.**
- Jestliže s tím **zaměstnavatel souhlasí**, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky. Písemnost doručovaná prostřednictvím datové schránky je **doručena dnem dodání písemnosti do datové schránky**

Rozvržení pracovní doby

- Délka pracovní doby závisí na domluvě Ztele se Zcem, nesmí však překročit zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu
 - Obecně 40 hodin týdně
 - Těžba nerostných surovin – 37,5 hodin týdně
 - Dvousměnný pracovní provoz – 38,75 h/t
 - Vícesměnný a nepřetržitý pracovní provoz – 37,5 h/t
- Zec mladší 18 let – délka směny max. 8 hodin, v souhrnu max. 40 hodin týdně
- Zaměstnanec je povinen být na začátku své směny na pracovišti a odcházet až po skončení směny (§ 81/3 ZP)

Rozvržení pracovní doby

- **Zkrácená týdenní pracovní doba**

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

- **Kratší pracovní doba**

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

Rozvržení pracovní doby

- Délka směny nesmí přesáhnout **12 hodin**
- Povinnost zaměstnavatele vypracovat **písemný rozvrh** týdenní pracovní doby
- Ztel je povinen Zci rozvrhnout pracovní dobu do pracovních směn a určit jejich začátek a konec (x překážka na straně Ztele)
 - Zpravidla pětidenní pracovní týden, hlediska BOZP
- **Rovnoměrné rozvržení pracovní doby**
 - Délka pracovní doby (bez práce přesčas) nesmí přesáhnout 12 hodin
 - Pracovní doba v týdnu přitom nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu (40 hodin a méně)
- **Nerovnoměrné rozložení pracovní doby**
 - Délka směny nepřesáhne 12 hodin
 - Průměrná týdenní pracovní doba dle rozvrhu směn nesmí přesáhnout týdenní pracovní dobu za období 26 týdnů po sobě jdoucích (kolektivní smlouva až 52 týdnů)

Sdílené pracovní místo

- Úprava § 317a ZP účinného od 1. 1. 2021
- Dohoda mezi Ztelem a 2 či více Zci s kratší pracovní dobou a stejným druhem práce → **Zci si budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě**
 - Každý Zec na základě rozvrhu naplní průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle v **čtyřtýdenním vyrovnávacím období**
 - Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby (x zastupování)
- Dohoda musí být písemně uzavřena s každým Zcem a musí obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby

Práce přesčas

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

Rozvržení pracovní doby

- **Noční práce**
 - Práce konaná Zcem v noční době mezi 22. a 6. hodinou
 - Zaměstnanec pracující v noci – odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně ve vyrovnávacím období
 - Délka směny nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 po sobě jdoucích hodin
 - Příplatek alespoň **10 % PMV**
- **Pracovní pohotovost**
 - Flexibilní prostředek pro potřeb zaměstnavatele
 - Zec je mimo pracoviště v době pracovní pohotovosti připraven k případnému výkonu práce, nad rámec rozvrhu pracovních směn
 - Pracovní pohotovost nelze konat v místě pracoviště → **práce přesčas**
 - Pouze na základě **dohody** a na **dohodnutém místě**
 - Rozsah není omezen (x doby odpočinku)
 - Výkon práce v pracovní pohotovosti nad rámec týdenní pracovní doby → **přesčas**
 - Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává

Doba odpočinku

- **Přestávka v práci**
 - Nezapočítává se do pracovní doby, nesmí být na začátku či konci směny
 - Alespoň 30 minut po 6 hodinách (4,5 do 18 let)
 - Může být rozvržena do více částí (jedna alespoň 15 minut)
- **Přiměřená doba na oddech a jídlo**
 - Při nepřerušení provozu, započítává se do pracovní doby
- **Bezpečnostní přestávka podle zvláštních PP**
 - Započítává se do pracovní doby

Doba odpočinku

- **Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny**
 - Alespoň 11 hodin
 - Zec mladší 18 let alespoň 12 hodin během 24 hodin
- Zci staršímu 18 let může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, pokud následující odpočinek bude o tuto dobu prodloužen
 - V nepřetržitých provozech
 - V zemědělství
 - Při poskytování (zdravotnických) služeb obyvatelstvu
 - U naléhavých opravných pracích
 - Při živelných událostech
- Náhrada zkráceného odpočinku – při sezónních pracích v zemědělství může být nahrazen poskytnutím v následujících 3 týdnech od jeho zkrácení

Doba odpočinku

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

Doba odpočinku

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

Překážky v práci

- **Překážky v práci na straně zaměstnavatele**

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

Překážky v práci



- **Překážky v práci na straně zaměstnance**

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

Odměňování zaměstnanců – mzda

- Za vykonanou práci náleží odměna ve formě mzdy (x 109/3 ZP)
 - Mzda je **peněžitě plnění** a **plnění peněžitě hodnoty** (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci
- Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem Zcům u Ztele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody
- Mzda se sjednává **ve smlouvě** nebo ji zaměstnavatel stanoví **vnitřním předpisem** anebo **určuje mzdovým výměrem**
- Mzda musí být **sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet**
 - Ztel je povinen v den nástupu do práce vydat Zci **písemný mzdový výměr**, který obsahuje údaje o **způsobu odměňování**, o **termínu a místě výplaty mzdy**, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.
 - Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti

Odměňování zaměstnanců – mzda

- Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.
 - **Složitost, odpovědnost a namáhavost práce:** vzdělání a praktické znalosti, dovednosti potřebné pro výkon, organizační a řídicí náročnost, míra odpovědnost za zdraví, škodu a bezpečnost a podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce
 - **Pracovní podmínky:** obtížnost pracovních režimů vyplývající z rozvržení pracovní doby, škodlivost a obtížnost daná působením negativních vlivů pracovního prostředí a rizikovost pracovního prostředí
 - **Pracovní výkonnost:** intenzita a kvalita prováděné práce, 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.](#)
 - **14.600 Kč za měsíc** (40 hodin týdně)
 - **87,30 Kč za hodinu**

Minimální mzda

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

Zaručená mzda

- Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru
- Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek
 - **a)** ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy, nebo
 - **b)** k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy

Zaručená mzda

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	87,30	14 600
2.	96,30	16 100
3.	106,40	17 800
4.	117,40	19 600
5.	129,70	21 700
6.	143,20	24 000
7.	158,10	26 500
8.	174,60	29 200.

Další složky mzdy

- Odměna za pracovní pohotovost (10 % PMV)
- Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas (25 % PMV)
- Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek (100 % PMV)
- Mzda za noční práci (+ 10 % PMV)
- Mzda a příplatek za práci ve ztíženém prac. prostředí (alespoň 10 %)
- Mzda za práci v sobotu a v neděli (alespoň 10 %)
- Doplatek ke mzdě do výše PMV za převedení dle § 139/1 ZP
 - Zdravotní důvody, nejvyšší úroveň expozice, povětrnostní vlivy, odstávka

Naturální mzda

- Naturální mzdu může Ztel poskytovat jen se souhlasem Zce a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám
- Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy (§ 111) nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112)
- Jako naturální mzda mohou být poskytovány **výrobky**, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, **výkony, práce** nebo **služby**
- Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala **ceně**, kterou Ztel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům, **obvyklé ceně**, nebo **částce**, o kterou je úhrada Zce za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté Ztelem nižší než obvyklá cena

Plat

- Plat náleží zaměstnancům dle § 109/3 ZP (státní zaměstnanci)
- Určení a sjednání platu, platové tarify
- Příplatek za vedení 5 – 60 %
- Příplatek za noční práci 20 %
- Příplatek za práci v sobotu a neděli 25 %
- Plat nebo náhradní volno za práci přesčas (25 – 50 %)
- Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (alespoň 5 %)
- Zvláštní příplatek – neurotická zátěž
- Příplatek za rozdělenou směnu (30 %)
- Osobní příplatek (až do výše 50 % / 100 % platového tarifu)
- Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah
- Specializační příplatek pedagogického pracovníka
- Odměna za zvládnutí mimořádného úkolu a cílová odměna za zvládnutí předem připraveného úkolu
- Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek (100 %)

Odměňování zaměstnanců

- Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci **právo na mzdu nebo plat** nebo některou jejich složku.
 - **Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu** musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci tohoto období
- Mzda, plat a jejich jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší zaměstnanci **i za zlomky hodin**, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje.
- Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu nebo plat splatný během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu výplaty

Odměňování zaměstnanců

- Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru
- Mzdu nebo plat je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet v **zákonných penězích**
- Mzda nebo plat se vyplácí v **pracovní době a na pracovišti**, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty
 - Na základě dohody se Zcem je Ztel povinen při výplatě mzdy nebo platu, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch Zce, po provedení případných srážek ze mzdy nebo z platu podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu zaplatit částku určenou Zcem na svůj náklad a nebezpečí na **jeden platební účet určený zaměstnancem**, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín.
- Při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je Ztel povinen vydat Zci **písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách**
- **Na žádost Zce předloží Ztel doklady, na jejichž základě mzdu nebo plat vypočetl.**

Dovolená

- Druhy dovolené – **právní úprava do 31. 12. 2020:**
 - a) dovolená za kalendářní rok nebo na její poměrnou část
 - b) dovolená za odpracované dny (*po novele se od ledna 2021 ruší*)
 - c) dodatková dovolená
- Druhy dovolené – **právní úprava od 1. 1. 2021**
 - a) dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část
 - b) dodatková dovolená

Výměra dovolené

Právní úprava od 1. 1. 2021

- Výměra dovolené činí nejméně **4 týdny** v kalendářním roce
- Výměra zaměstnanců u zaměstnavatelů dle § 109/3 ZP činí nejméně **5 týdnů** v kalendářním roce
- Výměra dovolené pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí **8 týdnů** v kalendářním roce
- Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

- Nepřetržitý PP + práce po 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby:
 - dovolená za kalendářní rok = stanovená týdenní pracovní doba x výměra dovolené, na kterou má zaměstnanec v kalendářním roce nárok
- Kratší týdenní pracovní doba → dovolená odpovídající délce této kratší týdenní pracovní době
- Nepřetržité trvání PP + 4 týdny stanovené pracovní doby / kratší pracovní doby v příslušném kalendářním roce → poměrná část dovolené
 - Za každý týden = $1/52$ x výměra dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok
- Odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce podle rozvrhu směn **více než dvaapadesátinásobek** stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, **prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené** za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu

Dodatková dovolená

- Zec pracuje u Ztele po celý rok
- Pod zemí při těžbě nerostů, ražení tunelů, štol
- A dále Zci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné
- → dodatková dovolená v trvání **1 týdne**
- Za část kalendářního roku → za každých 21 dnů → 1/12 DD
- Zvlášť obtížné práce – § 215/2 ZP:
 - Pracují s tuberkulózou, infekčními látkami, ionizujícím zářením
 - Vychovatelé s mládeží v ústavech, zdravotníci či dozorcí Vězeňské služby ČR

Dovolená

- **Hromadné čerpání dovolené**

- Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to **nezbytné z provozních důvodů**; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny

- **Náhrada za dovolenou**

- Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku
 - Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba → ve výši **průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny**
- Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměr (PMV)
- Náhrada za dodatkovou dovolenou nelze poskytnout, tato se čerpá vždy a přednostně



Děkuji za pozornost 😊

jan.greplo1@upol.cz