

# Řízení lidských zdrojů

Mgr. Jan Grepl

2021 – 2022

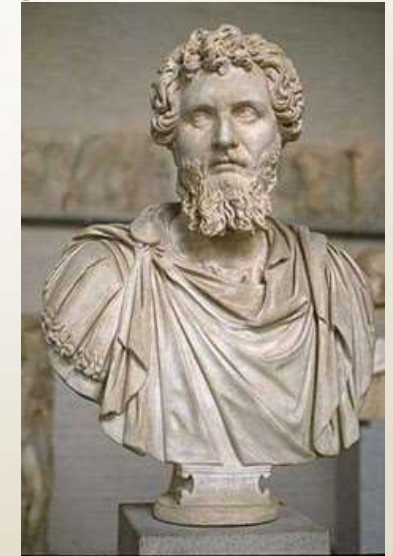
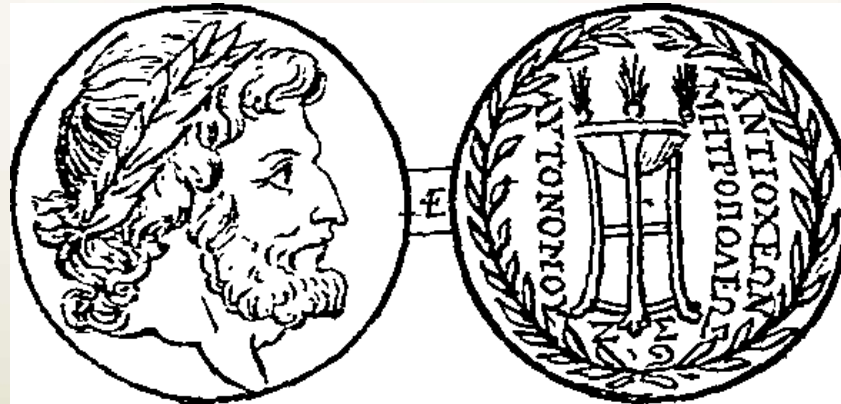
## Mgr. Jan Grepl

- Ústav práva a společenských věd
- [jan.grepl@mvso.cz](mailto:jan.grepl@mvso.cz)
- [www.greplak.cz](http://www.greplak.cz)



# 1) Úvod do pracovního 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**

# Právní systém

## 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...

# Dispozitivnost soukromého práva

- § 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.*“

# Prameny právní úpravy

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

# Prameny právní úpravy

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

# Předchozí právní úprava

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



# Pracovní právo

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

# 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

# Švarc systém

- 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

## 2) 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 (...)



# Diskriminace

- **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



- **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.**



# Diskriminace

- „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“

# Flexicurita

- Flexicurita - strategie, konstrukce, postavení zaměstnance v zaměstnání s přihlédnutím k jeho sociálnímu pozadí, snaha skloubit volnost a pružnost při výkonu práce a současně ochranu, stabilitu, jistotu zaměstnání
  - Pružné pracovní právo
  - Štědré sociální zabezpečení
  - Rekvalifikace, vzdělávání zaměstnance
- Řízení jednostranně ze strany Ztele – formou pokynů, příkazů, vnitřních předpisů, nejvíce se to projevuje v pracovní době, dovolené, přidělování práce
- Vzájemná dohoda stran – tou pracovněprávní vztahy začínají, mění se a končí, je základem pro určování mzdy
- Kogentní normy právní úpravy zákoníku práce

# Flexicurita

- **Projevy security:**
  - zákonný zákaz/příkaz („musí se“, „je povinen“ – kogentní ustanovení)
  - součinnost zástupců zaměstnanců – odborové organizace
  - souhlas zaměstnance (např. s prací přesčas, pracovní cestou...)
  - kontrolní činnost státu (úřad práce, inspekce práce)
  - soudní ochrana
- **Příklady flexibility** (volnost, pružnost, vytváření volného prostoru pro realizaci vůle (zájmů) obou smluvních stran ve vzájemném vztahu, opak security)
  - kratší pracovní doba
  - nerovnoměrné rozvržení pracovní doby
  - pružná pracovní doba
  - pracovní pohotovost
  - konto pracovní doby
  - homeworking
  - teleworking
  - práce mimo pracoviště

# 3) Postup před vznikem pracovního poměru

- **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...
- Seznámení s právy a povinnostmi, pracovními podmínkami a odměňováním a povinnostmi dle zvláštních předpisů (§ 31 ZP) → forma není stanovena
  - **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

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

# Postup před vznikem pracovního poměru

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

# Postup před vznikem pracovního poměru

- **Zpracovávání zvláštní kategorie osobních údajů (GDPR)**

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



# 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 *dobрым 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



- § 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.
- 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 + § 103 ZP

## 4) Pracovněprávní skutečnosti

- **Výklad contra proferentem** (§ 18 ZP): *Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejprůzračnější.*
- **Forma právních jednání** (§ 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.*
  - x kolektivní smlouva (§ 27/2 ZP), zkušební doba (§ 35/6 ZP), dohoda o rozvázání pracovního poměru (§ 49/2 ZP), výpověď z pracovního poměru (§ 50/1 ZP)
- **Pravidla pro počítání času**
  - 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 (§ 333 ZP)
  - Týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů. (§ 350a ZP)

# Forma právního jednání



## KS v Hradci Králové 14 Co 158/95

- Nedostatek podpisu zaměstnavatele na listině obsahující okamžité zrušení pracovního poměru způsobuje (absolutní) **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.

# 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
<b>Zaměstnanec</b>	15 let + PŠD	smrtí	§ 31	smrtí
<b>FO – Ztel</b>	narozením	smrtí	18 let / soud	smrtí
<b>PO – Ztel</b>	vznikem	zánikem	vznikem	zánikem

# 5) Vznik pracovního poměru

- 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.

# 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**)

© Mgr. Jan Grepl | jan.grepl@mvso.cz | 2021/2022



# 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**

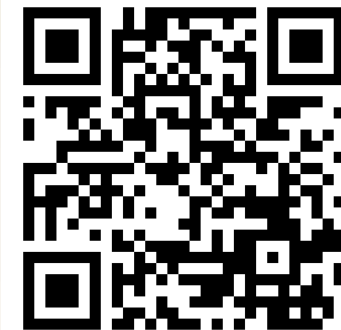
# Pracovní smlouva

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

# 6) Změny pracovního poměru

- **Změna v osobách pracovního poměru**
  - Osobní výkon zaměstnancem (Zec se změnit nemůže)
  - Přejedod 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



# 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)

# 7) 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

- **§ 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 (vytýkací 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
    - © MgPřan. Mzda za 1/20, termín výplaty 21/1/20, splatnost 28/2/20, Ztel může plnit ještě 15/3/20 (§ 56/1/b)

# Okamžité zrušení pracovního poměru



- **Časové ohraničení možnosti zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr**
  - § 52 písm. G) + § 55 ZP → **2 měsíce** subjektivní, **1 rok** objektivní
    - Jednání zaměstnance předmětem šetření → ještě **2 měsíce ode dne**, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření (subjektivní)
  - § 52 písm. H) → **1 měsíc** subjektivní, **1 rok** objektivní (šetření + 1 měsíc)
- **21 Cdo 1673/2015** – pokračování v porušování povinností zaměstnancem
  - Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém porušování stejných povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (v trvajícím porušování stejné povinnosti zaměstnancem) je třeba vycházet z toho, že **jednorroční lhůta** uvedená v ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce neskončí dříve, než **po uplynutí jednoho roku ode dne následujícího po posledním takovém porušení povinnosti** (neomluvené absenci).

# Odstupné

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

# Podpora v nezaměstnanosti

- Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývající podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.
- V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání **bez vážného důvodu ukončil** poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

## Vážnými důvody jsou důvody spočívající v:

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



# Neplatnost rozvázání pracovního poměru

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

# Doručování v pracovněprávních vztazích

- Zaměstnavatel doručuje zaměstnanci

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

## 8) 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 10 %

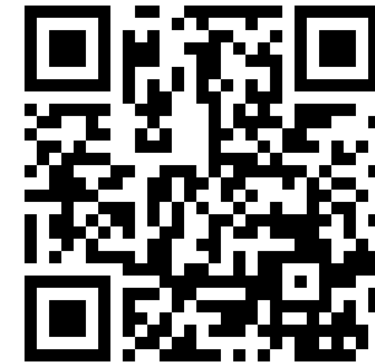


# Překážky v práci

- **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

## 9) 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

# 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

© Mgr. Jan Grepl | jan.grepl@mvso.cz | 2021/2022

# 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.](#)
  - **15.200 Kč za měsíc** (40 hodin týdně)
  - **90,50 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

© Mgr. Jan Grepl | jan.grepl@mvso.cz | 2021/2022

# Zaručená mzda

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	90,50	15200
2.	99,90	16800
3.	110,30	18500
4.	121,80	20500
5.	134,40	22600
6.	148,40	24900
7.	163,90	27500
8.	181,00	30400



# 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**

© Mgr. Jan Grepl | jan.grepl@mvso.cz | 2021/2022

# 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.

## 9) 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



# 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

# 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**

© Mgr. Jan Grepl | jan.grepl@mvso.cz | 2021/2022

# 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.

# 10) Dohody o pracích konaných 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 konaných 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 konaných 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

© Mgr. Jan Grepl | jan.grepl@mvso.cz | 2021/2022

# Dohody o pracích konaných 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 konaných 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 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 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)

- 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](#)

# 11) Ostatní kategorie

## PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

- **Hrubý výdělek** zaměstnance za rozhodné období → **předchozí 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 přihledne 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

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.

© Mgr. Jan Grepl | jan.grepl@mvso.cz | 2021/2022

# 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**

© Mgr. Jan Grepl | jan.grepl@mvso.cz | 2021/2022

## 12) Neprobrané kategorie

- Kolektivní vyjednávání
- Náhrada újmy v pracovněprávních vztazích
- Služební poměr
- Podklady k neprobraným kategoriím studenti naleznou [zde](#)



# Doporučená literatura

- *Zákoník práce. Redakční uzávěrka 1. 2. 2021.* Ostrava: Sagit, 2021, Úplné znění. ISBN: 978-80-7488-457-3
- 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

- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 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.
- PICHRT, Jan, KOPECKÝ, Martin, MORÁVEK, Jakub (eds.) *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 336 s.



# Děkuji za pozornost 😊

[jan.grepl@mvso.cz](mailto: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(©).