

PRÁVNÍ MINIMUM PRO ZAMĚSTNANCE

2011



ANEB OCHRANA PRÁV A OPRAVNĚNÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNANCŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

PRÁVNÍ MINIMUM PRO ZAMĚSTNANCE



**ANEB OCHRANA PRÁV A OPRÁVNĚNÝCH
ZÁJMŮ ZAMĚSTNANCŮ
V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH**

2011

Autor: JUDr. Petr Večeř

Informační brožura č. 3
zpracovaná v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu -
služby pro zaměstnance“,
který je financován z prostředků ESF prostřednictvím
Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního
rozpočtu ČR.

© Českomoravská konfederace odborových svazů
www.cmkos.cz
a
Asociace samostatných odborů
www.asocr.cz
Praha 2011

ISBN: 978-80-87137-24-6

1. ÚVOD	7
2. ZÁKONÍK PRÁCE, JEHO NOVELIZACE A DALŠÍ VÝVOJ	8
2.1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ZP) - novelizující předpisy	8
2.2. Tzv. koncepční novela zákoníku práce - příprava a rizika	10
2.3. Předpokládané změny v zákoníku práce	15
3. ZMĚNY V PRÁVNÍCH PŘEDPISECH	15
3.1. Změny právních předpisů v souvislosti s úspornými opatřeními vlády ČR s účinností od 1. ledna 2011	15
3.1.1. zákoník práce	15
3.1.2. oblast zaměstnanosti	16
3.1.3. oblast poskytování cestovních náhrad	17
3.1.4. oblast nemocenského pojištění	18
3.1.5. oblast sociálního pojištění	18
3.1.6. oblast dávek státní sociální podpory	19
3.1.7. oblast sociálních služeb	19
3.2. Zákon o zaměstnanosti - změny s účinností od 1.1.2010	20
3.3. Změny v důchodovém, nemocenském pojištění a pojistném na sociálním zabezpečení - od 1.1.2010	22
3.4. Antidiskriminační zákon	24
3.5. Rekodifikace trestního zákona s účinností od 1.1.2010	26
4. PRÁVA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ - dle jejich jednotlivých ustanovení	30
4.1. § 14 odst. 3 ZP - stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z PPV	30
4.2. § 22 ZP - uzavírání kolektivních smluv	31
4.3. § 38 odst. 3 ZP - zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech	31
4.4. § 39 odst. 4 ZP - uzavírání písemné dohody v níž se vymezí vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele a důvody spočívající v zvláštní povaze práce, pro které může zaměstnavatel uzavírat pracovní poměry na dobu určitou	31
4.5. § 46 ZP - převedení zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě	31
4.6. § 61 odst. 1 ZP - projednání ukončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	31
4.7. § 61 ZP odst. 2 až 4 ZP - (právo „veta“) - předchozí souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru člena orgánu odborové organizace	32
4.8. § 61 odst. 5 ZP - rozvázání pracovního poměru v případech, kdy není nutný souhlas nebo projednání	37
4.9. § 62 odst. 2, 3, 5 ZP - informování o výpovědi a hromadném propouštění	37
4.10. § 99 ZP - hromadná úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci se zřetelem na BOZP	37
4.11. § 105 odst. 1 ZP - povinnost zaměstnavatele objasnit příčiny a okolnosti vzniku prac. úrazu	38

4.12.	§ 108 ZP - účast na řešení otázek souvisejících s BOZP	38
4.13.	§ 141 odst. 3 ZP - stanovení výplatního termínu mzdy po projednání s odborovou organizací ..	40
4.14.	§ 199 odst. 2 ZP - určení zaměstnanců, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance	40
4.15.	§ 209 odst. 2 ZP (právo „veta“) - dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací o výši poskytované náhrady mzdy	40
4.16.	§ 217 odst. 1 ZP - rozvrh a čerpání dovolené	40
4.17.	§ 220 ZP - hromadné čerpání dovolené	41
4.18.	§ 225 ZP (právo „veta“) - spolurozhodování o přidělu FKSP (SF) a jeho čerpání	41
4.19.	§ 263 odst. 3 ZP - náhrada škody a obsah dohody o způsobu její úhrady	41
4.20.	§ 286 odst. 2 ZP - jednání za zaměstnance v pracovněprávních vztazích	42
4.21.	§ 287 odst. 1 ZP - informování odborové organizace	42
4.22.	§ 287 odst. 2 ZP - projednání s odborovou organizací	43
4.23.	§ 300 odst. 3 ZP - stanovení množství požadované práce a pracovního tempa, pokud nejsou upraveny v KS	44
4.24.	§ 306 odst. 4 ZP (právo „veta“) - vydání nebo změna pracovního řádu	44
4.25.	§ 321 ZP - kontrola nad dodržováním pracovněprávních předpisů, včetně vnitřních předpisů a veškerých závazků vyplývajících z KS (zrušeno Nálezem US ČR)	44
4.26.	§ 322 ZP - kontrola nad stavem BOZP u jednotlivých zaměstnavatelů	45
4.27.	§ 339 odst. 1 ZP - povinnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele informovat a projednat s odborovou organizací před přechodem práv a povinností z PPV	45
4.28.	§ 348 odst. 3 ZP - neomluvené zameškání práce zaměstnancem	45
4.29.	§ 369 odst. 2 ZP - způsob a výše NŠ	46
4.30.	§ 200 odst. 5 a 7 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník	46
5.	PRÁVA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ - dle druhu oprávnění	47
5.1.	Právo na informace	47
5.2.	Právo projednání	47
5.3.	Právo spolurozhodování	48
5.4.	Právo kontroly	49
5.5.	Právo účasti na legislativním procesu	49
5.6.	Práva odborových organizací - pravomoc	50
6.	ÚŘAD PRÁCE (UP)	51
7.	STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE - oblastní inspektoráty práce (OIP)	51
8.	ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ (ÚOÚ)	52
9.	VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV V ČR	53
10.	SDRUŽENÍ NÁJEMNÍKŮ ČR (SON ČR)	54

11. PLATEBNÍ INSOLVENCE ZAMĚSTNAVATELE - MZDOVÉ NÁROKY ZAMĚSTNANCŮ	55
11.1. Základní pojmy	55
11.2. Moratorium v insolvenční řízení	56
11.3. Zveřejnění podání insolvenčního návrhu	57
11.4. Žádost o uspokojení mzdových nároků zaměstnance	57
11.5. Lhůta pro uplatnění nároku	58
11.6. Uplatnění mzdových nároků	58
11.7. Výplata mzdových nároků	59
12. INSTITUT ODDLUŽENÍ - OSOBNÍ BANKROT	61
12.1. Základní charakteristika	61
12.2. Návrh na povolení oddlužení a rozhodnutí soudu	62
12.3. Způsoby oddlužení	63
12.4. Povinnosti dlužníka	64
12.5. Výhody oddlužení oproti exekuci nebo výkonu rozhodnutí	65
12.6. Závěrečné shrnutí	65
13. EXEKUCE A ZAMĚSTNANEC	67
13.1. Exekuční činnost a soudní exekutor	67
13.2. Práva soudního exekutora	67
13.3. Realizace pohledávky prostřednictvím soudního exekutora	68
13.4. Srážky ze mzdy a exekuce	69
13.5. Ochrana proti exekuci	72
13.6. Kontakt s exekutorem a vstup do bytu	74
13.7. Dlužník - jeho trvalý a skutečný pobyt	74
13.8. Odpovědnost a jednání exekutora	75
PŘÍLOHY	
14. PŘEHLEDY PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	76
14.1. Pracovněprávní problematika	76
14.2. Právo sociálního zabezpečení	77
14.3. Předpisy upravující problematiku pracovních úrazů, nemocí z povolání a odškodňování	78
14.4. Trestněprávní problematika	78
15. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ INFORMACÍ NA INTERNETU	78

Seznam použitých značek a zkratek

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci	OSSZ	okresní správa sociálního zabezpečení
ČAK	Česká advokátní komora	OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
ČD	České dráhy, akciová společnost	OSŘ	občanský soudní řád
ČDC	České dráhy Cargo, akciová společnost	OSŽ	Odborové sdružení železničářů
ČOI	Česká obchodní inspekce	PN	pracovní neschopnost
ČR	Česká republika	PKS	podniková kolektivní smlouva
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení	PPV	pracovněprávní vztah
EM	existenční minimum	PS	Poslanecká sněmovna
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb	PSSZ	Pražská správa sociálního zabezpečení
KS	kolektivní smlouva	PÚ	pracovní úraz
LZPS	Listina základních práv a svobod	SF	sociální fond
MD	Ministerstvo dopravy	SON ČR	Sdružení nájemníků ČR
MF	Ministerstvo financí	SZP	starý zákoník práce - zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů
MO	Ministerstvo obrany	SŽDC	Správa železniční dopravní cesty, státní organizace
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu	TČ	trestný čin
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí	TS	tarifní stupeň
MS	Ministerstvo spravedlnosti	TZ	trestní zákon - zákon č. 140/1961 Sb., ve znění pozdějších předpisů
MSSZ	Městská správa sociálního zabezpečení	NTZ	trestní zákoník - zákon č. 40/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů
MŠMT	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy	UP	úřad práce
MV	Ministerstvo vnitra	ÚOOÚ	Úřad pro ochranu osobních údajů
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí	VS	vrchní soud
NŠ	náhrada škody	ZP	zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů
NS ČR	Nejvyšší soud České republiky	ZZ	zákon o zaměstnanosti
OČTŘ	orgány činné v trestním řízení	ZOOÚ	zákon na ochranu osobních údajů
OIP	oblastní inspektorát práce	ŽM	životní minimum
OOPP	osobní ochranné pracovní prostředky		
OS	odborový svaz		

1. ÚVOD

„Ubi ius, ibi remedium - kde je právo, tam je i právní ochrana“ - je staré latinské přísloví, které je i v současné společnosti neustále platné a aktuální.

Tento školicí materiál na téma **„Právní minimum pro zaměstnance“**, aneb ochrana práv a oprávněných zájmů zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, si dovoluje nabídnout některé aspekty ochrany práv a chráněných zájmů zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a práv odborových organizací.

Významná část pojednává o novém zákoníku práce, účinném od 1.1.2007, jeho novelách a předpokládaném vývoji. Dále o novelizované pracovněprávní problematice a právu sociálního zabezpečení platné a účinné od 1.1.2010 a od 1.1.2011. Práva odborové organizace, charakterizovaná a seřazená jak chronologicky, tak i tematicky, jsou další oblastí tohoto materiálu.

Velmi stručně je věnována pozornost orgánům státní správy, které mohou být v oblasti ochrany práv a oprávněných zájmů zaměstnanců v pracovněprávních vztazích důležitým přínosem.

Do tohoto materiálu je rovněž zařazena anotace k novému trestnímu zákoníku (rekodifikace trestního zákona) a k antidiskriminačnímu zákonu. Důvodem jsou zejména často řešené skutečnosti v působnosti odborové organizace, související s účastí zaměstnanců - odborově organizovaných - na mimořádných událostech v dopravě (např. § 273 nového trestního zákoníku - obecné ohrožení z nedbalosti a § 122 nového trestního zákoníku - ublížení na zdraví a těžká újma na zdraví apod.).

Aktuálně jsou do tohoto materiálu zařazena témata - platební insolvence zaměstnavatele - mzdové nároky zaměstnanců, institut oddlužení - osobní bankrot a exekuce a zaměstnanec, která jsou v posledním období v oblasti pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci velmi frekventovaná.

Závěrem mi dovoluji vyjádřit přesvědčení, že tento školicí materiál nebo některé jeho části Vás zaujmou a mohou být pro Vás přínosem, ať již v pracovním, občanském nebo rodinném životě.

S přáním příjemně stráveného času

autor

2. ZÁKONÍK PRÁCE, JEHO NOVELIZACE A DALŠÍ VÝVOJ

2.1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ZP) - novelizující předpisy

1) č. 263/2006 Sb., - Usnesení Poslanecké sněmovny k zákoníku práce, přijatému Parlamentem dne 21. dubna 2006 a vrácenému prezidentem republiky dne 10. května 2006;

2) zákon č. 585/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 189/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o nemocenském pojištění, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění zákona č. 165/2006 Sb., a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů - dále jen „zákon o odložení účinnosti zákona o nemocenském pojištění“;

3) zákon č. 181/2007 Sb., o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů (účinnost 1.8.2007);

4) zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů (účinnost 1.1.2008 a výjimky)¹;

5) zákon č. 296/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé zákony v souvislosti s jeho přijetím (§ 63 ZP - hromadné propouštění, 289 odst. 1 ZP - přístup k nadnárodním informacím);

6) zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony,

(tzv. technická novela ZP, účinnost 1.1.2008; obsahuje cca 122 ustanovení a novelizuje dále 17 zákonů; původní záměr byl provést pouze legislativně technickou novelu ZP; do novely byly zakomponovány i věcné změny, na kterých se dohodli sociální partneři mj. na základě dvou dohod²;

7) Nález Ústavního soudu ČR č. 88/2008 Sb., - ve věci návrhu na zrušení některých částí zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, a na zrušení některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů - nabyl účinnosti dnem 27.3.2008;

8) Nález Ústavního soudu ČR č. 116/2008 Sb. (Pl. ÚS 82/06) - ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce, který nabyl účinnosti dnem 14.4.2008;

¹ zákon má 107 stran, 52 částí a novelizuje 50 zákonů; poprvé v dějinách evropské legislativy se jedním zákonem měnilo 50 různých zákonů; byla podána stížnost k Ústavnímu soudu (US) - soud zákon rozdělil na část daňovou, zdravotní a sociální - takový postup dosud US nerealizoval;

²1 - dohoda mezi Českomoravskou komorou odborových svazů (ČMKOS) a Svazem průmyslu a dopravy (SP);

2 - dohoda mezi Asociací samostatných odborů (ASO) a Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů (KZPS)

9) zákon č. 121/2008 Sb., o vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství a o změně souvisejících zákonů; (úprava asistent soudců a asistent státních zástupců);

10) zákon č. 126/2008 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o přeměnách obchodních společností a družstev,
(novela § 203 odst. 2 písm. a) ZP - pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci přísluší s náhradou mzdy ...);

11) zákon č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, (§ 93a ZP - úprava další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví);

12) zákon č. 305/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,
(úpravy náhrady mzdy, platu a odměny z dohody o pracovní činnosti při pracovní neschopnosti, § 192 ZP);

13) zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,
(legislativně-technické úpravy pojmů částečný invalidní důchod - ČID, plný invalidní důchod - PID; pracovní poměr osob, které požívají starobní důvod);

14) zákon č. 326/2009 Sb., o podpoře hospodářského růstu a sociální stability (tzv. zákon o šrotovném“) ze dne 24.9.2009 (vyhlášení - platnost), s účinností dne 9.10.2009:

- časové omezení doby (maximálně 24 hodin) v rámci prvních 3 pracovních směn, respektive tzv. placených svátků, v nichž náhrada mzdy nepřísluší (karenční doba),
- zrušení tzv. karenční doby při karanténě (náhrada již od 1. dne ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku,
- prodloužena podpůrná doba vyplácení podpory v nezaměstnanosti o 1 měsíc - do 31.12.2010 - zrušeno zákonem č. 362/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu ČR na rok 2010 (tzv. úsporný balíček);

15) zákon č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony,
(individuální akční plán - opatření ke zvýšení uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, pokud je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců; cizinci, zelené karty);

16) zákon č. 286/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční 286/2009 řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 119/2001 Sb., kterým se stanoví pravidla pro případy souběžně probíhajících výkonů rozhodnutí, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 265/1992 Sb., o zápisech vlast-

nických a jiných věcných práv k nemovitostem, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 7/2002 Sb., o řízení ve věcech soudců a státních zástupců, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů,
(§ 5 odst. 5 ZP - doplnění notářských, exekutorských kandidátů a koncipientů ...);

17) zákon č. 320/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, /zrušeno ustanovení § 203 odst. 2 písm. f) ZP - činnost členů volebních komisí/;

18) zákon č. 326/2009 Sb., o podpoře hospodářského růstu a sociální stability,
(novela § 192 ZP - za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, novelizováno - nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn);

19) právní předpis č. 55/2010 Sb.m.s., Sdělení MZV o vypovězení Úmluvy o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů;

20) zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti MPSV (změny s účinností od 1.1.2011).

2.2. Tzv. koncepční novela zákoníku práce - příprava a rizika

Pro přípravu tzv. koncepční novely zákoníku práce byl ustaven „expertní tým“, vedený JUDr. Petrem Bezouškou, Ph.D. (Západočeská univerzita Plzeň; srpen 2008). Příprava návrhů věcných změn zákoníku práce, s cílem liberalizovat a zpružnit pracovněprávní vztahy.

Okruhy, které měly být předmětem novelizace zákoníku práce a základní nástin zamýšlených změn:

- **větší flexibilita** (pružnost) pracovního poměru,
- **prohloubení liberalizace** právní úpravy pracovního práva,
- **úpravy reagující na Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.,** ze dne 12. března 2008, sp. zn.: Pl. 83/08 (dále jen „Nález Ústavního soudu“),
- **zprůhlednění právní úpravy** - ustanovení činníci v praxi problém výkladu, mají být zpřesněna,
- **vyčištění textu zákona** - má být očištěn od nadbytečných ustanovení.

Obecné hodnocení navrhovaných změn - z pohledu ochrany zájmů zaměstnanců se počítá s širší liberalizací a flexibilitou v oblasti pracovněprávních vztahů, jednostranně zvýhodňují postavení zaměstnavatele, velmi zužují ochranu zaměstnanců a bezprecedentně omezují práva a postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích, zejména pak práva spojená s kolektivním vyjednáváním a uzavřením kolektivní smlouvy.

A. Nejzásadnější navrhované změny snižující ochranu zaměstnanců:

1. Prodloužit dobu, kde lze volně řetězit pracovní poměry na dobu určitou, ze dvou na tři roky (jediný argument - na Slovensku jsou to 3 roky, v Maďarsku 5 let) a výčet důvodů, opravňující k prodloužení či opakovanému uzavření pracovního poměru na dobu určitou nad zákonem stanovenou dobu uvést jen demonstrativně (příkladmo). Navrhuje vypustit ingerenci odborové organizace.

2. Navrhuje se významně rozšířit prostor pro rozvázání pracovního poměru výpovědí. Materiál obsahuje několik konkrétních návrhů:

- **výpovědní důvody**, na jejichž základě by mohl zaměstnavatel propustit zaměstnance, se mají zobecnit - tzn., že o výpovědi by se rozhodovalo především u soudu; navíc užití pojmu „Ize-li na základě jiných osobních poměrů (zaměstnance) očekávat budoucí podstatné ekonomické zatížení zaměstnavatele“, by opravňovalo dát výpověď např. i z důvodů časté nemocnosti zaměstnance (i v případech, kdy ji zaměstnavatel nevhodnými pracovními podmínkami sám způsobil),
- **stávající úprava skončení pracovního poměru se má doplnit o výpověď bez uvedení důvodu** (resp. s uvedením velmi obecného „ospravedlnitelného“ důvodu) se zaplacením vysokého odstupného,
- **zavedení tohoto způsobu ukončení pracovního poměru by prakticky vymazalo ostatní výpovědní důvody**, které by v zákoníku práce zůstaly jen formálně, aniž by byly s ohledem na výrazně jednodušší možnost uplatnění výpovědi bez uvedení důvodu využívány,
- **zavedení možnosti vyplacení se z výpovědní doby, nedojde-li k dohodě o skončení pracovního poměru** (platilo by pro zaměstnavatele i pro zaměstnance) s tím, že okamžikem skončení pracovního poměru je uplynutí týdenní výpovědní doby.
- **zkrácení základní výpovědní doby na jeden měsíc nebo alternativně se má zohledňovat délka pracovního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli odstupňovanou výší odstupného**; odstupňované odstupné, dle délky pracovního poměru, je fikcí, kterou by v praxi zaměstnanec neměl reálnou možnost obdržet; flexibilita může způsobit, že pracovní poměry v trvání 20 a více let by byly naprostou výjimkou a odstupné ve výši např. 12 x průměrného výdělku nedosažitelné.

Návrh stanovení **dvouměsíční či tříměsíční výpovědní doby podle délky trvání zaměstnání u zaměstnavatele**, vedle obecně navrhované jednoměsíční výpovědní doby.

Navrhuje se, aby jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec měli možnost **zrušit pracovní poměr okamžitě, je-li zde vážný důvod**, na jehož základě nelze po zrušujícím spravedlivě požadovat pokračování pracovního poměru až do uplynutí výpovědní doby. Jde o rozvolňování podmínek pro výpověď, o anulování zákonem stanovených důvodů k výpovědi; výklad „vážného důvodu“ by navíc závisel na judikatuře soudů - rozšíří se počet sporů o neplatné rozvázání pracovního poměru.

Návrhy tak jednoznačně straní zaměstnavatelům a přitom se snaží chovat jako flexibilita a liberalizace.

3. Zrušit povinnost zaměstnavatele zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru a zvýšit maximální rozsah výkonu práce na základě dohody o provedení práce na 200 hodin. Současně se u dohody o pracovní činnosti navrhuje povolit vykonávat práci až do rozsahu stanovené týdenní pracovní doby pro případy sezónních prací (maximálně na tři měsíce).

4. V oblasti **pracovní doby** obsahuje materiál několik návrhů, které mohou ve svých důsledcích výrazně **zhoršit pracovní podmínky** zaměstnanců, zejména:

- **tzv. práce na zavalanou** (na základě dohody bude zaměstnanec zaměstnavateli k dispozici v místě, které si sám určí a nastoupí práci, když ho bude zaměstnavatel potřebovat) - skrytá forma pracovní pohotovosti (dosažitelnosti) - nejhorší forma zaměstnání.
- výslovně **upravit „job-sharing“** (více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo, sami si rozvrhují pracovní dobu).
- **zkrátit týdenní odpočinek na 11 hodin** a tak prodloužit denní pracovní dobu na 13 hodin.
- **zrušit přednost bezpečnostní přestávky před přestávkou na jídlo a oddech.**
- zavedení **nové definice zaměstnance pracujícího v noci** - zaměstnanec, který nejméně 1/3 své roční pracovní doby odpracuje v noci.
- umožnění uplatnění **konta pracovní doby i pro zaměstnavatele ve veřejné správě.**

Cílem navrhovaných úprav **v oblasti pracovní doby je oslabení významu kolektivních smluv**, mj. se navrhuje připustit individuální dohodu zaměstnavatele se zaměstnancem. **Důvod** - záměr oslabit vyjednávací pozici zaměstnance při sjednávání režimu jeho práce v oblasti pracovní doby a donutit jej přijmout takové rozvržení pracovní doby, které jej dá v maximální možné míře k dispozici zaměstnavateli. Jedná se tedy o přenášení ekonomického rizika zaměstnavatele na zaměstnance, který bude muset obětovat svůj soukromý a rodinný život potřebám zaměstnavatele a jeho proměnlivé úspěšnosti na trhu.

Stávající právní úprava pracovní doby je v praxi vyhovující a navíc plně v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, která nyní brání případům zneužívání institutů rozvržení pracovní doby, pohotovosti a přesčasové práce.

Dalším cílem úprav navrhovaných v oblasti pracovní doby je spolu s návrhy v oblasti odměňování uspořit zaměstnavatelům náklady na pracovní sílu.

5. V oblasti odměňování se navrhuje:

- **poskytování mzdy/platu i v době, kdy zaměstnanec nepracuje a zrušit institut „náhrady mzdy/platu“.** Výsledek - úspora nákladů zaměstnavatele a současně snížení příjmu zaměstnance.
- **zrušit ochranu zaměstnanců před poskytováním neúměrně nízkých mezd formou zaručené mzdy** - zjednodušit postup a zvýšit význam smluvního sjednání mzdy; došlo by mj. k úspoře prostředků z veřejných rozpočtů - v nižších platových stupních a třídách by se poskytoval doplatek jen do minimální mzdy.
- **připustit odchýlné uplatnění principu stejné mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty u téhož zaměstnavatele.**
- **využít minimální mzdy jako základu pro stanovení příplatků za noční práci a za práci v sobotu a v neděli, včetně odměny za pohotovost.** Výsledek - výrazná úspora nákladů na straně zaměstnavatelů a snížení mezd zaměstnanců, ohrožení valorizace minimální mzdy.
- **připustit možnost sjednání mzdy s přihlédnutím k veškeré práci přesčas u všech zaměstnanců.**

Na pracovní právo jsou tak jednostranně uplatňována čistě ekonomická kritéria.

6. **Zrušení dodatkové dovolené** - vnímána jako prevence pro zaměstnance pracující ve zvlášť obtížných a zdraví škodlivých pracovních prostředích a vykonávající práci s psychickou zátěží.
7. **V rozporu s ratifikovanou Úmluvou MOP č. 132 se navrhuje zrušit poměrnou část dovolené, popř. dovolenou za odpracované dny.**
8. **Zrušit institut krácení dovolené a právo odborů na spolurozhodování při určení hromadného čerpání dovolené** - jako údajně v mezinárodním srovnání neobvyklé.
9. **Vypustit požadavky na minimální dobu platnosti vnitřního předpisu, zákaz jeho zpětné účinnosti a pravidlo, podle něž má zaměstnanec, kterému vzniklo právo na základě vnitřního předpisu, právo na jeho uspokojení bez ohledu na to, zda došlo ke zrušení vnitřního předpisu.**
10. **Zrušit ustanovení, podle kterého vnitřní předpis, resp. pracovní řád, nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům, resp. zakládat nové povinnosti zaměstnanců.**
Nesouhlas s vypuštěním věty § 306 odst. 1 ZP, podle které nesmí pracovní řád ukládat nové povinnosti. Uvedená věta je v zákoníku práce právě proto, že v praxi byly snahy zaměstnavatelů ukládat zaměstnancům pracovními řády povinnosti, které neměly oporu v zákoně.
11. **Zrušit právo odborů spolurozhodovat o vydání pracovního řádu, přestože Ústavní soud shledal toto odborové právo legitimní a ústavně konformní.**
12. **Zrušit ustanovení, podle kterého může v kolektivní smlouvě dojít k omezení agenturního zaměstnávání.**
Tímto opatřením se posiluje jednostranné rozhodování zaměstnavatele v oblasti pracovněprávních vztahů v otázce, která by mohla v konkrétním případě zaměstnance výrazně poškodit (případy dumpingového zneužívání agenturního zaměstnávání na českém trhu práce).
13. **Právní úprava konkurenční doložky má podle návrhu projít poměrně významnou rekonstrukcí** - počítá se se snížením povinné kompenzace na 1/2 průměrného výdělku bývalého zaměstnance, s prodloužením maximální doby trvání konkurenční doložky na dva roky, se zrušením zákazu sjednat konkurenční doložku ve zkušební době.

B. Nejzásadnější navrhované změny ohrožující postavení odborových organizací:

1. Umožnit odborové organizaci **vystupovat v individuálních pracovněprávních vztazích zaměstnanců pouze tehdy, pokud k tomu byla zaměstnancem písemně pověřena a toto písemné pověření prokázala zaměstnavateli.**
 2. **Vznik povinnosti** zaměstnavatele vůči odborové organizaci až v případě, že u něj bude mít odborová organizace **alespoň tři členy.**
- Toto by vedlo k omezování svobody sdružování podle čl. 27 Listiny základních práv a svobod.
3. **Odebrat odborovým organizacím oprávnění zástupce zaměstnanců v oblasti informování a jednání.**

Pokud by u zaměstnavatele působili volení zástupci zaměstnanců (rady zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP) náležela by tato oprávnění jim. Odbory by tak ztratily prakticky veškerý vliv a in-

formovanost o dění u zaměstnavatele. Uvedené by se negativně odrazilo nejen obecně při ochraně zájmů zaměstnanců, ale především při kolektivním vyjednávání.

4. K potlačení vlivu odborů je i návrh změn v základních zásadách pracovněprávních vztahů, aby právo na kolektivní vyjednávání náleželo zaměstnanci, nikoli odborové organizaci.

5. Navrhuje se zavést hranici reprezentativnosti odborové organizace jako zástupce všech zaměstnanců, bez ohledu na jejich odborovou organizovanost, a to formou požadavku nadpoloviční většiny členů odborové organizace z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

6. Každý zaměstnanec by měl mít právo vyloučit pro sebe závaznost kolektivní smlouvy jako celku (opt-out).

7. Současná práva odborové organizace na spolurozhodování (pracovní řád, neomluvená absence apod.) by měla být nahrazena právem na projednání.

8. U rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, materiál zvažuje dvě varianty:

- a) úplné zrušení možnosti rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně,
- b) každý jednotlivý zaměstnavatel nebo odborová organizace, která u něho působí, by měli mít právo podat návrh soudu, aby rozhodl, že kolektivní smlouva vyššího stupně pro ně není závazná, a to z důvodu uznatelných ekonomických nebo sociálních podmínek.

Závěr:

Cílem materiálu je získat prakticky neomezenou možnost disponovat pracovní silou dle jejich potřeb a na základě tzv. principu autonomie vůle smluvních stran, který v podmínkách vysoké nezaměstnanosti a globálních tlaků na snižování nákladů práce, dále jednoznačně zvýhodňuje pozici zaměstnavatele, který má k dispozici již nyní dostatek „zastrašujících“ prostředků v oblasti pracovněprávních vztahů.

Zásady postojů odborů k přípravě tzv. koncepční novely zákoníku práce:

- nenaplnění katastrofických scénářů, které tvrdily, že nový ZP bude příčinou kolapsu mnoha odvětví národního hospodářství a krachu řady firem. Jako důvodné se považuje pouze uvést ZP do souladu s Nálezem Ústavního soudu,
- odbory zásadně nesouhlasí s takovými úpravami, jejichž cílem je zaměstnance zbavit zejména práva na kolektivní ochranu prostřednictvím zastupování suverénními odborovými organizacemi,
- navrhované změny je třeba rovněž odmítnout zejména proto, že jednostranně prosazují prvky flexibility (zpružnění) pracovněprávních vztahů na úkor přiměřené jistoty (security) zaměstnanců,
- odbory jsou připraveny vést seriózní a věcnou diskusi o změnách pracovněprávní úpravy, které si vyžadují potřeby praxe.

2.3. Předpokládané změny v zákoníku práce

MPSV předpokládá v následujícím období opět novelizovat zákoník práce s účinností od 1.1.2012. Jedná se zejména o následující instituty a oblasti.

- 1. Zkušební doba.** U manažerských pozic by se mohla, na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, prodloužit až na šest měsíců. Tříměsíční limit zůstane jen tehdy, jestliže se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou na delším (zřejmě až šest měsíců).
- 2. Výpovědní lhůta.** Zůstane nejméně dvouměsíční, ale zaměstnanec i zaměstnavatel by měli možnost se z ní tzv. vyplatit až o polovinu doby dříve. Tzv. cenou by zřejmě byla výše měsíční průměrné mzdy.
- 3. Odstupňované odstupné.** Nově má být vypláceno podle délky odpracovaných let u stejného zaměstnavatele. Kdo je u zaměstnavatele zaměstnán méně než jeden rok, získá pouze jedno-měsíční odstupné, kdo do dvou let, získá dvouměsíční. Teprve zaměstnanci, který je u stejného zaměstnavatele zaměstnán déle než dva roky, přísluší odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku jako dosud.
- 4. Dohody o provedení práce.** Limit se zvýší ze 150 na 300 hodin ročně, současně je snaha o zprůsnění podmínek jejího využití. Jednou z variant je zavedení pojistného nad určitou částku (nejčastěji se diskutuje o 2 000 Kč/měsíčně) nebo by se dohoda dala využít jen na konkrétní pracovní úkol, případně by se dohoda musela vyčerpat během tří měsíců.
- 5. Smlouvy na dobu určitou.** Dosud jsou omezeny maximálně na dva roky, nově by mělo jít o dobu až pěti let. Půjde je však uzavřít jen dvakrát (dosud neomezeně v rámci dvouletého limitu).
- 6. Jednodušší konta pracovní doby.** Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (podle momentálního stavu zakázek) má být pružnější než dosud.
- 7. Přísnější boj proti tzv. práci na černo.** Kontroly ze strany úřadů práce, správ sociálního zabezpečení a oblastních inspektorátů práce, zejména v oblasti nelegálního zaměstnávání, mají být důslednější a ověřovat reálný stav přímo v terénu.

3. ZMĚNY V PRÁVNÍCH PŘEDPISECH

3.1. Změny právních předpisů v souvislosti s úspornými opatřeními vlády ČR s účinností od 1. ledna 2011, jsou mj. následující

3.1.1. zákoník práce

1. Písemná forma dohody o provedení práce - nová právní úprava ukládá zaměstnavateli povinnost uzavřít dohodu o provedení práce v písemné formě, pod sankcí neplatnosti této dohody, za porušení této povinnosti zaměstnavatelem.

Za právní úpravy platné do 31.12.2010 dostačovalo, aby dohoda o provedení práce byla účastníky uzavřena i v ústní podobě. Tímto má dojít k předcházení zneužívání dohody o provedení práce ve vztahu ke klasickému pracovnímu poměru (zaměstnavatelé tak nebudou nadále moci při kontrole inspektorátů práce zastírat faktický pracovní vztah). Změnu je možno hodnotit pozitivně.

2. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě (mimo 10 % procentního snížení objemu prostředků na platy) došlo ke změně ustanovení § 123 odst. 6 zákoníku práce.

Vláda ČR svým nařízením **č. 381/2010 Sb.**, stanovila okruh zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy a stanovit okruh zaměstnanců, se kterými může zaměstnavatel sjednat smluvní plat (zaměstnanec zařazený do 13. a vyšší platové třídy).

Současně došlo ke zrušení povinnosti dodržovat v nařízení vlády minimální rozdíl mezi 1. a 16. platovou třídou a mezi 1. a 12. platovým stupněm (zrušení parametrů pro stanovení stupnic platových tarifů).

3.1.2. oblast zaměstnanosti

1. Nekolidující zaměstnání - možnost přivýdělku osob vedených úřady práce v seznamu uchazečů o zaměstnání a pobírajících podporu v nezaměstnanosti je od 1.1.2011 odstraněna.

Do 31.12.2010 si mohli osoby pobírající podporu v nezaměstnanosti přilepšit přivýdělkem až do výše ½ minimální mzdy (4 000 Kč), aniž by byl dotčen jejich nárok na výplatu podpory.

Dle právní úpravy od 1.1.2011 se budou muset uchazeči o zaměstnání rozhodnout mezi dvěma přístupy k možnému zabezpečení svých životních potřeb:

- budou pobírat podporu (bez možnosti jakéhokoliv přivýdělku), nebo
- budou plně spoléhat na svoje vlastní příjmy (bez pobírání podpory).

2. Podpora v nezaměstnanosti ve vztahu k odstupnému³ - při vzniku nároku na odstupné (odbytné nebo odchodné) nebude zaměstnanci náležet podpora v nezaměstnanosti po dobu, která bude odpovídat výši odstupného (odbytného nebo odchodného).

Dle výkladu MPSV ČR se pro účely souběhu nároku na odstupné a nároku na podporu v nezaměstnanosti zohledňuje pouze odstupné ve výši zákonného nároku (§ 67 ZP ve výši - **3** nebo **12** násobku průměrného výdělku), s tím, že k případnému dalšímu navýšení odstupného v kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech zaměstnavatele se v této souvislosti nepřihlíží.

Podpůrčí doba se nezkracuje a ani výše vyplácené podpory v nezaměstnanosti se nesnižuje, dojde pouze k posunutí počátku podpůrčí doby.

Novela zákona o zaměstnanosti tedy vylučuje souběh nároku na odstupné a nároku na podporu v nezaměstnanosti. Právní úprava je nově konstruována takovým způsobem, že tomu uchazeči o zaměstnání, který má z posledního zaměstnání nárok na odstupné (odchodné nebo odbytné), bude podpora v nezaměstnanosti poskytována až po uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrného měsíčního výdělku, z něhož byla výše odstupného stanovena.

Problematická skutečnost může nastat v situaci, kdy zaměstnanci bude ze zákona vyplývat nárok na vyplacení odstupného (vznik nároku), ale ve skutečnosti mu žádné odstupné nebude vyplaceno (např. při insolventci zaměstnavatele).

³ § 44a zákona o zaměstnanosti - „Uchazeči o zaměstnání, kterému přísluší podle jiných právních předpisů z posledního zaměstnání odstupné, odbytné nebo odchodné, se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která odpovídá výši odstupného, odbytného nebo odchodného; tato doba se určí podle příslušného násobku průměrného měsíčního výdělku nebo měsíčního služebního příjmu, kterým byla uchazeči o zaměstnání stanovena výše odstupného, odbytného nebo odchodného. Ustanovením předchozí věty není dotčeno poskytování podpory v nezaměstnanosti po celkovou dobu stanovenou tímto zákonem.“

3. Výše podpory v nezaměstnanosti - změna procentuální výše výměry podpory v nezaměstnanosti u zaměstnanců, kteří ukončí svůj zaměstnanecký vztah bez vážného důvodu na vlastní žádost (výpověď, dohoda).

Standardní výměra (65 % průměrného měsíčního čistého výdělku první 2 měsíce podpůrčí doby, 50 % další dva měsíce a 45 % po zbytek podpůrčí doby) v tomto případě klesne na 45 % hned od prvního měsíce pobírání podpory v nezaměstnanosti.

Vážné důvody /§ 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti/ **spočívají v:**

1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
2. nezbytné osobní péči o fyzickou 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 ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
5. okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 ZP (novela od 1.1.2011),
6. zdravotních důvodů, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, nebo
7. jiných vážných osobních důvodů, např. etických, mravních či náboženských, nebo důvodů hodných zvláštního zřetele.

Důvody hodné zvláštního zřetele mohou být i šikana na pracovišti, lobbying apod. Vážné osobní důvody musí uchazeč o zaměstnání úřadu práce hodnověrně prokázat v rámci správního řízení, na základě zjištěných a prokázaných skutečností při dodržení zásady materiální pravdy.

Snížená procentní sazba (45 %) podpory v nezaměstnanosti se nepoužije v případě:

- kdy fyzická osoba po ukončení zaměstnání bez vážných osobních důvodů zahájí samostatnou výdělečnou činnost (OSVČ), kterou poté ukončí a stane se uchazečem o zaměstnání,
- nepříznivé situace uchazečů o zaměstnání, kteří ve stejný den ukončí alespoň jedno zaměstnání z vážných osobních důvodů.

4. Zpřísnění podmínek agenturám zprostředkujícím zaměstnání - novou podmínkou pro výkon zprostředkovatelské činnosti se stane povinnost sjednání pojištění (ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše 3 násobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců) pro případ úpadku agentury nebo zadavatele, z kterého budou moci být uhrazeny nároky úpadkem postižených zaměstnanců. Změna je pozitivní.

3.1.3. oblast poskytování cestovních náhrad

1. Sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel - stanovena za 1 km jízdy na výši:

- **1,00 Kč** (u jednostopých vozidel a tříkolek /dříve 1,10 Kč/); resp.
- **3,70 Kč** (osobní silniční motorová vozidla, /dříve 3,90 Kč/).

2. Sazba výše stravného podle § 163 odst. 1 ZP (zaměstnanci zaměstnavatele v podnikatelské sféře) - navýšená sazba ve výši:

- **63 Kč** (trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin /dříve 61Kč/);
- **95 Kč** (trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin /dříve 93 Kč/);
- **149 Kč** (trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin /dříve 146 Kč/).

3. Sazba výše stravného podle § 176 odst. 1 ZP (zaměstnanci zaměstnavatele ve státní správě)

- navýšená sazba na výši:

- **63 Kč až 74 Kč** (trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin /dříve 61-73 Kč/);
- **95 Kč až 114 Kč** (trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin /dříve 93-112 Kč/);
- **149 Kč až 178 Kč** (trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin /dříve 146-174 Kč/).

4. Sazba průměrné ceny pohonných hmot - výše průměrné ceny za 1 litr pohonné hmoty podle § 158 odst. 3 věty třetí zákoníku práce činí:

- **31,40 Kč** (benzin automobilový 91 oktanů /dříve 28,50 Kč/);
- **31,60 Kč** (benzin automobilový 95 oktanů /dříve 28,70 Kč/);
- **33,40 Kč** (benzin automobilový 98 oktanů /dříve 30,70 Kč/);
- **30,80 Kč** (motorová nafta /dříve 27,20 Kč/).

3.1.4. oblast nemocenského pojištění

1. Nemocenské činí 60 % vyměřovacího základu po celou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti. Přechnodné snížení nemocenského, které mělo platit pouze pro rok 2010, je však zavedeno jako trvalé opatření.

Od ledna 2011 nemocní zaměstnanci již nebudou při dlouhodobé pracovní neschopnosti pobírat vyšší nemocenské (do konce roku 2009 zvýšení činilo 66 % a od třetího měsíce 72 % vyměřovacího základu). U zaměstnance s průměrnou mzdou to znamená snížení nemocenského o 1 530 Kč (o 9 %) za druhý měsíc a o 2 670 Kč měsíčně (o 17 %) od třetího měsíce nemoci.

2. Náhrada mzdy (platu) v době dočasné pracovní neschopnosti - zaměstnavatelé poskytují náhradu mzdy po dobu 21 kalendářních dnů (místo stávajících 14 dnů). Toto opatření má platit po dobu 3 let, tj. do konce roku 2013. Poté se má doba poskytování náhrady mzdy vrátit na 14 dní. Od stejného data nebude zaměstnavatelům polovina vyplacené náhrady mzdy refundována.

S tímto souvisí nemožnost zrušit pracovní poměr ve zkušební době (§ 35 ZP) po dobu prvních 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti.

3.1.5. oblast sociálního pojištění

1. Sazba pojistného na nemocenské pojištění pro zaměstnavatele. Zaměstnavatelé mají odvádět pojistné na nemocenské pojištění ve výši 2,3 % objemu mezd, tzn. nesníží se jim sazba od 1.1.2011 na 1,4 %, s čímž počítaly dosud platné předpisy.

2. Refundace náhrady mzdy malým zaměstnavatelům. Zaměstnavatelé do 25 zaměstnanců mají mít možnost se v rámci veřejného systému nemocenského pojištění „pripojit“. V takovém případě by pak odváděli do systému pojistné ve výši 3,3 % a polovina vyplacené náhrady mzdy by byla těmto zaměstnavatelům refundována.

3.1.6. oblast dávek státní sociální podpory

1. Sociální příplatek - je bez náhrady zrušen. Sociální příplatek dnes pobírají rodiny s dětmi s nejnižšími příjmy, tyto rodiny přijdou o značnou část svých příjmů. Zhruba 1/3 rodin, které dnes pobírají tuto dávku, mají příjem pod úroveň životního minima. V tomto případě mohou požádat o dávky hmotné nouze, což by jim mohlo (ale pouze částečně) ztrátu této dávky kompenzovat. V takovém případě se již posuzuje celková sociální situace rodiny, včetně majetku.

Sociální příplatek je dočasně zachován pro osoby zdravotně postižené. Jedná-li se o dítě nebo rodiče zdravotně postiženého náleží mu až do konce roku 2012 sociální příplatek ve stávající výši (tj. včetně zvýhodnění výše příplatku z důvodu zdravotního stavu).

2. Rodičovský příspěvek - mění se podmínky pro čerpání rodičovského příspěvku do 4 let věku dítěte, tj. při nejdelší době čerpání této dávky. Dochází ke sjednocení částky vyplacené na rodičovském příspěvku ve 2-leté a 4-leté variantě čerpání. V současné době je rodičům při 4-letém čerpání v souhrnu vyplacen větší objem prostředků (celkem 262 tisíc Kč) než v případě výplaty dávky do 2 let věku dítěte (celkově 216 tisíc Kč).

Změnou v čerpání rodičovského příspěvku je pouze předsunutí termínu volby 3-leté varianty čerpání z 21. měsíce věku dítěte na 9. měsíc věku dítěte. Tím současně dochází u 4-leté varianty ke zkrácení doby, po kterou se čerpá rodičovský příspěvek v základní výměře 7 600 Kč.

3. Porodné - náleží pouze na první narozené dítě, pokud příjem rodiny nepřesáhne 2,4 násobek životního minima rodiny. Většina rodin by tak měla o porodné přijít, protože tato hranice příjmu znamená, že čisté příjmy rodiny (s jedním dítětem) nesmí být vyšší než 16 990 Kč měsíčně. Pokud by před narozením dítěte pracovali oba rodiče, museli by pracovat za mzdu nižší než 9 500 Kč.

Pro stanovení životního minima se přitom započítává i narozené dítě (dětí). V praxi to znamená, že pokud se dítě narodí osamělé matce, je hraniční příjem, do kterého porodné náleží 10 752 Kč, tj. 2,4 (2 880+1600). U prvního dítěte páru bude hraniční příjem pro nárok na porodné 16 992 Kč, tj. 2,4 (2880+2600+1600).

3.1.7. oblast sociálních služeb

1. Příspěvek na péči - příspěvek na péči ve stupni I (lehká závislost) se snížil z 2000 Kč na 800 Kč měsíčně. Současně se zrušilo poskytování části příspěvku nepeněžní formou (tj. poukázkou). Výrazné snížení příspěvku na péči ve stupni I (lehká závislost) může ohrozit dostupnost sociálních služeb pro závislé osoby.

2. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti - vzniklá pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a úprava náhrady nákladů na výživu pozůstalých se upravuje podle pracovněprávních i občanskoprávních předpisů.

Průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady a náhrady nákladů na výživu pozůstalých se zvyšuje o 3,9%. Úprava náhrady se neprovede, vznikl-li nárok na náhradu a nákladů na výživu pozůstalých po 31.12.2010 (bude bez žádosti zaměstnance nebo pozůstalých).

Na žádost zaměstnance se provede v případech, kdy mu náhrada za ztrátu na výdělků nepřísluše-la pouze v důsledku zvýšení invalidního důchodu, podle právních předpisů o sociálním zabezpečení, nebo zvýšení invalidního důchodu podle předpisů o důchodovém pojištění.

Náhrady se zvyšují stejnou měrou a ve stejných termínech jako u procentní výměry důchodů podle zákona o důchodovém pojištění.

3.2. Zákon o zaměstnanosti - změny s účinností od 1.1.2010

Od 1.1.2010 zůstává v účinnosti délka podpůrčí doby - podpora v nezaměstnanosti (měla být prodloužena zpět na 6, 9 a 12 měsíců) - novelizace zákonem č. 362/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu ČR na rok 2010 (tzv. úsporný balíček ministra financí).

Délka podpůrčí doby - podpora v nezaměstnanosti je vyplácena po dobu (§ 43 ZZ):

- 5 měsíců u uchazečů o zaměstnání - do 50 let věku,
- 8 měsíců u uchazečů o zaměstnání - nad 50 a do 55 let věku,
- 11 měsíců u uchazečů o zaměstnání - nad 55 let věku.

Podmínkou pro přiznání podpory v nezaměstnanosti je účast na důchodovém pojištění, tedy výkon práce za stanovených podmínek v zaměstnání (v pracovním poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti) nebo samostatné výdělečné činnosti, po dobu 12 měsíců v posledních 3 letech. Jako předchozí zaměstnání se počítají i některé náhradní doby jako např. osobní péče o dítě ve věku do 4 let, pobírání plného invalidního důchodu před 1.1.2009, ale nepovažuje se za ně studium - příprava na budoucí povolání.

Do předchozího zaměstnání, resp. jako předchozí zaměstnání se započítává i doba:

- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- pobírání plného invalidního důchodu (od 1.1.2010 - pobírání invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně),
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
- osobní péče o fyzickou 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 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,
- výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,
- osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I. (lehká závislost).

Výše podpory v nezaměstnanosti (zůstává):

- první 2 měsíce podpůrčí doby - **65 %**,
- další 2 měsíce podpůrčí doby - **50 %**,
- po zbývajících podpůrčí dobu - **45 %**

z průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče o zaměstnání, dosaženého v posledním zaměstnání, nebo jeho vyměřovacího základu (OSVČ), a to přepočteného na 1 kalendářní měsíc.

Výše podpory v nezaměstnanosti není neomezená, nýbrž je limitována. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.

Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2010 činila 23.324 Kč,⁴ její výše byla vyhlášena Sdělením MPSV č. 390/2010 Sb. **Maximální výše podpory v nezaměstnanosti** tak může dosáhnout až **13.528 Kč** měsíčně, jestliže žádost o podporu byla podána po 31.12.2010, tedy v roce 2011.

Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí **0,65 násobek** průměrné mzdy v národním hospodářství za 1.-3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Nejvyšší podpora při rekvalifikaci tak činí pro rok 2011 až **15.161 Kč** za měsíc.

V případech, kdy zaměstnanec nemůže doložit svůj příjem a osvědčit vyšší průměrného výdělku - např. při likvidaci nebo bankrotu zaměstnavatele; v případě že zaměstnavatel nevyhotoví zaměstnanci potvrzení o vyšší výdělku (např. z důvodu probíhajícího pracovněprávního sporu) a zaměstnanec nemá jiné dokumenty způsobící dokázat úřadu práce vyšší dosahovaného výdělku (např. ztráta, zničení apod.). I v těchto případech je však třeba uchazeče o zaměstnání hmotně zabezpečit a stanovit mu vyšší podpory, i v těchto případech se vychází se statisticky zjištěné průměrné mzdy v národním hospodářství, z níž se příslušným procentem odvozuje výše podpory.

Uchazeči o zaměstnání, který nemůže bez svého zavinění osvědčit vyšší průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, anebo u něj nelze průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ stanovit, jakož i uchazeči, který splnil podmínku pro přiznání podpory - podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby (a tato doba se posuzuje jako zaměstnání) se podpora v nezaměstnanosti stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15 násobku, další 2 měsíce ve výši **0,12 násobku** a po zbývajícím podpůrčí dobu **0,11 násobku** průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu.

Od 1.1.2010 je uchazeč o zaměstnání povinen vrátit poskytnutou podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci nebo jejich části, bylo-li mj. úřadem práce dodatečně zjištěno, že mu byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu III. stupně, s výjimkou invalidního důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve III. stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve III. stupni („osoby s těžším zdravotním postižením“),
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v I. nebo II. stupni,
- c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými („osoby zdravotně znevýhodněné“).

⁴ Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2008 činila 22.942 Kč, za 1. až 3. čtvrtletí 2009 činila 22.896 Kč, za 1. až 3. čtvrtletí 2010 činila 23.324 Kč.

Za **fyzickou osobu**, která je **invalidní ve III. stupni** a je **schopna výdělečné činnosti** za zcela mimořádných podmínek, se považuje od 1.1.2010 rovněž fyzická osoba, která byla ke dni 31.12.2009 plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

3.3. Změny v důchodovém, nemocenském pojištění a pojistném na sociálním zabezpečení - od 1.1.2010

Realizují se v rámci tzv. parametrických změn důchodového pojištění a na základě **Parametrické změny v důchodovém pojištění**, na základě zákona č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (účinnost od 1.1.2010, tzv. úsporný balíček-snížení deficitu státního rozpočtu).

- ruší se doba studia získaná po 31.12.2009 jako náhradní doba pojištění; do doby pojištění se přestává počítat studium po 18. roce věku, a to bez ohledu na to, jestli jde o středoškolské, vyšší odborné, nebo vysokoškolské. Studujícím před 1. lednem 2010, se doba studia na důchod započítá.
- sjednocuje se věková hranice, ke které se zjišťuje tzv. dopočtená doba⁵ pro výši procentní výměry invalidního důchodu, pro ženy a muže.
- postupně se zvyšuje důchodový věk na 65 let u mužů a žen (rok narození 1965), které nevychovaly žádné nebo jedno dítě a na 62 až 64 let u žen (podle počtu vychovaných dětí).
- postupně se prodlužuje doba pojištění potřebná pro vznik nároku na starobní důchod, a to ze stávajících 25 let na 35 roků. Tempo prodlužování je o jeden rok za každý rok od účinnosti zákona, tj. v roce 2011 bude třeba nejméně 27 let důchodového pojištění (v roce 2019 - 35 roků).
- ruší se plné a částečné invalidní důchody (PID, ČID), nahrazuje je tzv. třístupňová invalidita a zavádí se invalidní důchod jako jedna invalidní dávka:
 - do těchto budou přerazeni i stávající invalidé,
 - nebudou prováděny plošné lékařské kontroly,
 - invalidní penze by se neměla snižovat.

Pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti o:

- | | |
|--|---------------------------|
| a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 % | - invalidita I. stupně, |
| b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 % | - invalidita II. stupně, |
| c) nejméně o 70 % | - invalidita III. stupně. |

Dosavadní plný invalidní důchod se přitom považuje za invalidní důchod pro invaliditu III. stupně ve stejné výši a dosavadní částečný invalidní důchod se považuje za invalidní důchod pro invaliditu II. stupně ve stejné výši, byli-li důvodem částečné invalidity pokles schopnosti soustavné výdělečné

⁵ je doba ode dne vzniku nároku na plný invalidní důchod (invalidita III. stupně) do dosažení důchodového věku - u žen se při stanovení důchodového věku nepřihlíží k počtu vychovaných dětí

činnosti nejméně o 50 %, a za invalidní důchod pro invaliditu I. stupně ve stejné výši v ostatních případech. O změně dosavadního plného nebo částečného invalidního důchodu na invalidní důchod pro invaliditu III., II. nebo I. byli důchodci písemně informováni nositeli pojištění nejpozději do 31.1.2010.

- plný invalidní důchod se mění na důchod starobní ve stejné výši v okamžiku, kdy jeho poživatel dosáhne 65 let.

Nárok na vyplácený invalidní důchod zaniká dnem, kterým jeho poživatel dosáhl věku 65 let, a tímto dnem zároveň vzniká nárok na starobní důchod ve výši, v jaké náležel dosavadní invalidní důchod, tj. neprovádí se výpočet starobního důchodu. Poživatel takového starobního důchodu však může požádat i o výpočet starobního důchodu podle standardních pravidel, v takovém případě mu bude náležet starobní důchod, který bude vyšší.

Poživatelům plných invalidních nebo částečných invalidních důchodů, kteří dosáhli věku 65 let už před 1.1.2010, byly tyto důchody přeměněny dnem 1.1.2010 na důchody starobní. O této přeměně invalidních důchodů na důchody starobní byli jejich poživatelé písemně informováni nositeli pojištění nejpozději do 31. ledna 2010.

- ruší se podmínka mít uzavřený pracovněprávní vztah na dobu určitou, maximálně na 1 rok v případě, že osoba pobírá starobní důchod a při tom vykonává výdělečnou činnost.
 - § 39 odst. 2 ZP omezuje sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou; nevztahuje se na případy, kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou podle zvláštního právního předpisu (cizinec - držitel tzv. zelené karty),
 - § 37 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění⁶ - již neplatí podmínka pro výplatu starobního důchodu u osob vykonávajících výdělečnou činnost na základě pracovněprávního vztahu (pracovní poměr a dohoda o pracovní činnosti),
 - v případě, že byl pracovní poměr s poživatelem starobního důchodu uzavřen na dobu určitou (nejdéle 1 rok) před 31.12.2009, skončí dle § 65 ZP uplynutím sjednané doby,
 - bude-li později uzavřen nový pracovní poměr na dobu určitou, lze tento uzavřít dle § 39 odst. 2 ZP celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru,
 - otázkou je, od kdy se tyto 2 roky budou počítat - zda od 1.1.2010 nebo až od okamžiku vzniku dalšího pracovního poměru (spíše od 1.1.2010⁷),
 - pro vyloučení možných rizik je doporučováno 2-letou lhůtu počítat od 1.1.2010 a vyčkat, zda se názorové rozdíly v dalším období nevyjasní,
 - jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmiž účastníky se nepřihlíží,
 - dojde-li na základě dohody (§ 40 odst. 1 ZP) k prodloužení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, který vznikl před 1.1.2010, započte se do celkové doby 2 let trvání pracovního poměru na dobu určitou rovněž doba trvání pracovního poměru před 1.1.2010.

⁶ zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

⁷ Rozhodnutí NS ČR sp. zn. 21 Cdo 69/2009, ze dne 22. 10. 2009

Námitkové řízení

V případě, že osoby nesouhlasí s rozhodnutím správy sociálního zabezpečení, mohou jí nově ve lhůtě 30 dnů podat písemnou námitku a ČSSZ musí své rozhodnutí přezkoumat. Absolvování námitkového řízení je ale také podmínkou pro případnou žalobu u soudu, nyní se občané obraceli rovnou na soud.

3.4. Antidiskriminační zákon

Dne 1.9.2009 nabyl účinnosti zákon č. **198/2009 Sb.**, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů - tzv. antidiskriminační zákon (dále „zákon“).

Zákon byl přijat dne 17.6.2009, k jeho přijetí vedla dlouhá legislativní cesta (mj. veto prezidenta, který s obsahem zákona nesouhlasil). Právní úprava zákazu diskriminace a dodržování rovnosti byla roztržena v několika, zejména v pracovněprávních předpisech. **Antidiskriminační zákon je zastřešující normou**, která platí pro všechna právní odvětví. Uvedený zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zakazuje diskriminaci v řadě oblastí. Zahrnuje mj. **rovný přístup** k zaměstnání nebo podnikání, vzdělání, zdravotní péči, při přiznání a poskytování sociálních výhod, při poskytování zboží a služeb, včetně bydlení apod. (10x).

Zákon obsahuje **jednotné definice a právní prostředky ochrany**, tedy nároky plynoucí poškozeným osobám z diskriminace, které nyní chybí zejména v pracovněprávní oblasti. Prosazování práva na rovné zacházení má v působnosti veřejný **ochránce práv (ombudsman)**.

Zákon vymezuje základní **pojmy** v této oblasti, uvádí **právní prostředky umožňující ochranu a obranu** občanů, zejména zaměstnanců, kteří byli diskriminováni nebo byla při posuzování jejich práv porušena rovnost. Zákon současně stanoví výjimky, kdy není nutné zachovávat rovné příležitosti.

Do nového zákona je zapracována řada směrnic Evropské unie, které problematiku diskriminace a rovnosti upravují a které stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání (pro boj s diskriminací na základě víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace, zavedení rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky).

Zákon v § 2 definuje základní pojmy, jejichž význam je důležitý zejména pro zaměstnavatelskou a personální praxi, zejména se jedná o **přímou a nepřímou diskriminaci**. **Přímou diskriminací** se rozumí případy, kdy s jednou osobou je zacházeno méně příznivým způsobem než je, bylo, nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, víry nebo světového názoru, pohlaví, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. **Nepřímou diskriminací** se rozumí případy, kdy by zjevně neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe uvedlo osoby (na základě např. jejich zdravotního stavu, věku apod.) do určité nevýhody v porovnání s jinými osobami. Je to jednání, kdy např. zaměstnavatel jedná v mezích práva, ale ve svých důsledcích je zaměstnanec diskriminován.

V současné době se nezdá jako diskriminační označuje každé nespravedlivé jednání, které sice nezákonné může být, ale s diskriminací nemá nic společného. Toto nadužívání pojmu diskriminace pak vede k tomu, že závažnost a důležitost tohoto problému se ve společnosti snižuje a tím se zhoršuje postavení skutečných obětí diskriminačního jednání.

V souladu s příslušnými směrnicemi EU zákon definuje obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování jako další formy diskriminace. V pracovněprávních vztazích se za obtěžování považuje nežádoucí jednání související s příslušností k pohlaví, a to pro přístup k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě nebo k němuž dochází v místě, kde je práce konána. Jeho záměr nebo důsledek pak vede k porušení důstojnosti osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, urážející nebo zneklidňující prostředí. Zákon zavádí nové pojmy: pokyn a navádění k diskriminaci. Případy navádění nebo pokynů k diskriminaci mohou vznikat zejména v případě právnických osob, ale i podnikatelů - fyzických osob. Zpravidla budou k takovým praktikám zneužity osoby v závislém postavení.

Zákon zavádí pojem pozitivní diskriminace. Jedná se o přípustnou formu rozdílného zacházení, kdy jsou např. zaměstnavateli uplatňována opatření k vyrovnání kvalifikace mezi zaměstnanci nebo k rovnoměrnému zastoupení v zaměstnávání mužů a žen. Zaměstnavatel může přijmout dočasné opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění pracovního zapojení méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho funkčním nebo jiném postupu. Z tohoto důvodu zákon přímo stanoví, že toto dočasné opatření zaměstnavatele nelze považovat za diskriminaci.

Zásada rovnosti představuje jedno ze základních práv a je klíčovým principem v právu. Obecné ustanovení antidiskriminačního zákona o rovnosti v pracovněprávních vztazích konkretizuje zákoník práce v § 16. Rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace z důvodů, které stanoví antidiskriminační zákon a vztahuje se na všechny pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po jejich skončení a v souvislosti s ustanovením § 1 ZP i na předmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu (např. na příslib zaměstnání). V oblasti rovných příležitostí zakotvuje zákon zejména stěžejní zásadu rovného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení a pracovní podmínky (zásada rovného zacházení) a zákaz jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatel je podle § 16 ZP povinen rovně zacházet se všemi zaměstnanci, pokud jde o postup při přijímání zaměstnance do zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele, o pracovní podmínky, odměňování za práci, včetně jiných plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitosti dosáhnout povýšení v zaměstnání.

Zákon ukládá v § 5 zaměstnavatelům zajistit **rovnost v odměňování** zaměstnanců. Odměňováním se rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti (zejména v pracovním poměru). Zaměstnavatelé nejčastěji porušují zásadu rovnosti v odměňování žen a mužů. Oprávněnost rozdílu výše mzdy mezi mužem a ženou je povinen prokázat v případě soudního sporu zaměstnavatel. Mzda se může dále lišit (a v důsledku toho není porušena zásada rovnosti) podle kvalifikační náročnosti práce dané požadovaným stupněm vzdělání, rozsahem dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce (podle odborné praxe), podle složitosti předmětu práce (např. podle složitosti technického zařízení, informačních, ekonomických, správních a jiných systémů) a pracovních činností (např. manipulační a obslužné práce) apod.

Nový zákon postihuje i jednání zaměstnavatelů, kteří v tzv. **diskriminačních dotaznících** nebo při ústním jednání ve výběrovém řízení se snaží získat řadu údajů od budoucích zaměstnanců (např. informace po počtu dětí a rodinném stavu), které bezprostředně nesouvisí s přijetím do zaměstnání a mohlo by dojít k jejich zneužití. Po vzniku pracovního poměru má zaměstnavatel při získávání

informací od zaměstnance jiné postavení (§ 316 odst. 4 ZP) a toto oprávnění pro získávání osobních údajů zaměstnance, dává zaměstnavateli zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Přijetí antidiskriminačního zákona odstranilo citelnou mezeru v oblasti ochrany individuálních práv a je jasným signálem do společnosti, že diskriminace nebude v České republice tolerována. Antidiskriminační zákon dává obětem diskriminace do rukou účinné nástroje, jak se diskriminačnímu jednání bránit. Oběti diskriminace se **u soudu** budou moci **domáhat** upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace, přiměřeného zadostiučinění (např. omluva), případně náhrady nemajetkové újmy v penězích (tzv. odškodné, odstranění diskriminačního zásahu, přiměřené zadostiučinění, nemajetková újma v penězích).

3.5. Rekodifikace trestního zákona s účinností od 1.1.2010

1.) Rekodifikace trestního zákona s účinností od 1.1.2010 - základní změny

Nová kodifikace trestního zákoníku je založena na přesvědčení, že ochranu demokratického státního a společenského zřízení, práv a svobod jednotlivců a ochranu jejich života, zdraví a majetku je třeba dosahovat především mimotrestními prostředky. Na protiprávní jednání je třeba reagovat prostředky trestního práva až v krajních případech, v souladu s pomocnou (subsidiární) úlohou trestního práva v právním řádu a ve společnosti. Kriminální politika, sledující kontrolu a potlačování kriminality, musí proto spočívat ve vhodném vyvažování prevence a represe.

Rekodifikace trestního práva hmotného navazuje i na kodifikační snahy v evropském trestním právu.

Základní změny obsažené v zákoně č. **40/2009** Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen NTZ) oproti dosavadnímu zákonu č. 140/1961, Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů (dále jen TZ, platný a účinný od 1.1.1962):

- a) zpřísnění postihů (za nejzávažnější trestné činy proti životu a zdraví)** a některých trestných činů proti svobodě a proti lidské důstojnosti. Zvyšuje obecnou horní hranici sazby trestu odnětí svobody z dosavadních 15 na 20 let, přičemž výjimečným trestem je kromě doživotí i trest odnětí svobody od 20 do 30 let (podle platné úpravy od 15 do 25 let). Zvýšení hranice trestu odnětí svobody za ublížení na zdraví z 8 na 12 let, tresty za korupci - až na 12 let, pokud si úplatek vezme politik, soudce, úředník, policista nebo exekutor.
- b) přísnější postihy recidivy, na druhé straně posiluje úlohu alternativních trestů**, např. obecně prospěšnými pracemi, rozšířením možnosti uložení peněžního trestu, zákazů činnosti nebo ochranných opatření (včetně zabránění věci) a nově také domácím vězením, zákazem vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce nebo zabezpečovací detenci apod.
- c) trestné činy** se dle NTZ dělí na: - **přečiny** a **zločiny** (§ 14 odst. 1 NTZ).
Přečiny jsou všechny nedbalostní trestné činy a ty úmyslné trestné činy, na něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby do pěti let (§ 14 odst. 2 NTZ).
Zločiny jsou všechny trestné činy, které nejsou podle trestního zákona přečiny, tzn. všechny trestné činy na něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby od pěti let.
Zvlášť závažné zločiny jsou úmyslné trestné činy, na něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby nejméně 10 let (§ 14 odst. 3 NTZ).

Tato kategorizace trestných činů na přečiny a zločiny by měla rozšířit prostor pro uplatnění alternativ a odklonů trestního řízení a pro diferenciaci trestních sankcí.

Trestný čin spáchaný mladistvým se nazývá **provinění** (§ 6 odst. 1 zákona č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže, ve znění pozdějších předpisů).

- d) **nové skutkové podstaty TČ** jsou v rámci **ochrany před zneužitím nových vědeckých či technických poznatků**, např.:
- **neoprávněné odebrání tkání a orgánů** (§ 164 NTZ),
 - **protiprávní transplantace** (§ 166 NTZ).
- e) **v oblasti ochrany před „intelektuální“ ekonomickou kriminalitou** se jedná např. o:
- **neoprávněné opatření a padělání platebního prostředku** (§ 234 NTZ),
 - **dotační podvod** (§ 212 NTZ), **způsobení úpadku** (§ 224 NTZ).
- f) **v oblasti ochrany soukromí** je ponechána nadále trestnost **pomluvy** (§ 184 NTZ). **Neoprávněné nakládání s osobními údaji** (§ 180 NTZ), které jsou v držení veřejné moci nebo jsou předmětem profesní mlčenlivosti, je v základní skutkové podstatě nově trestné, až tehdy, je-li tím způsobena vážná újma na právech dotčené osoby.

Trestní zákoník nově postihuje:

- **porušení tajemství dokumentů uchovávaných v soukromí** (§ 183 NTZ);
 - dochází k expanzi **křivého obvinění** (345 NTZ), již neobsahuje pohnutku lživého obvinění z trestného činu, kterou tvořil úmysl přivodit obviněnému jeho trestní stíhání. Jde nyní vlastně o specializovanou pomluvu.
 - nově úprava **nebezpečného vyhrožování** (§ 353 NTZ), jehož měřítkem je důvodná obava o život nebo způsobení jiné těžké újmy a zcela nová úprava nebezpečného pronásledování.
- g) **v oblasti ochrany „veřejných“ hodnot** - např. na inovované či nové skutkové podstaty:
- **poškození geodetického bodu** (§ 278 NTZ),
 - **odnímání nebo ničení živočichů a rostlin**, které ohrožuje jejich místní populaci (§ 301 NTZ).
- h) **oblast trestných činů proti lidskosti** byla významně revidována, jsou zde:
- **útok proti lidskosti** (§ 401 NTZ),
 - **příprava a podněcování útočné války** (§ 406 NTZ a § 407 NTZ).
- ch) **v oblasti ochrany lidské důstojnosti a mravního prospívání mládeže v sexuální oblasti** byly nově tvořeny („namíchány“) skutkové podstaty:
- **sexuální nátlak**, postihující formu hrubé sexuální šikany (§ 186 NTZ),
 - **prostitute ohrožující mravní vývoj dětí**, tj. v blízkosti škol apod. (§ 190 NTZ).
- i) **v oblasti ochrany života** stojí za pozornost nově vydělené skutkové podstaty, např.:
- **zabití** (§ 141 NTZ), v rozrušení, strachu, po předchozím zavrženíhodném jednání oběti, s výrazně mírnější sazbou (3 až 8 let) oproti vraždě,
 - **usmrcení z nedbalosti** (§ 143 NTZ),
 - **zásah do těhotenství ženy**, dle § 159 až § 162 NTZ.

j) **v trestním zákoníku se neobjevily** některé dosavadní skutkové podstaty, např. nedovolená výroba lihu, tzv. sprejství, nebo řízení bez řidičského oprávnění. Např. trestný čin sprejství je obsažen v § 228 NTZ „**poškození cizí věci**“ s upřesněním jedné z možností „... kdo poškodí cizí věc tím, že ji postříká, pomaluje či popíše barvou nebo jinou látkou ...“.

k) **trestní zákoník⁸** byl v legisvakanci **proveden** sérií nařízení vlády, kterými bude stanoven seznam nebezpečných nakažlivých nemocí, škůdců, anabolik, drogových rostlin a hub, a u jednotlivých druhů „drog“ zde má být výslovně stanoveno, jaké je větší než malé množství pro rozlišení závažnosti jejich držení.

l) **nejpodstatnější principiální změnou** trestního zákoníku je **preferencí formálního pojetí trestného činu**. Dosavadní jeho definice říká, že trestným činem je pro společnost nebezpečný čin (materiální stránka), jehož znaky jsou uvedeny v zákoně (formální stránka).

Nový zákoník definuje trestný čin, jako protiprávní čin, který zákon za trestný označí a který vykazuje znaky v takovém zákoně uvedené (formální stránka). Současně je tato podstatná změna korigována tzv. materiálním korektivem, který stanoví, že trestní odpovědnost pachatele a trestněprávní důsledky s ní spojené lze uplatňovat jen v případech společensky škodlivých činů.

2.) Základní pojmy

Obecně nebezpečí (ohrožení) - předpokládá obecně nebezpečné jednání a ohrožovací následek tohoto jednání - u osob je třeba velké množství (nejméně 7 osob), nebo hrozí škoda velkého rozsahu (nejméně 5 milionů Kč)

Obecně nebezpečné jednání - demonstrativní výčet je uveden v ustanovení § 179 TZ (§ 272 NTZ a § 273 NTZ) - způsobení požáru nebo povodně, způsobení škodlivých účinků výbušnin, plynů, elektřiny nebo jiných podobně nebezpečných látek nebo sil nebo jiného podobného nebezpečného jednání.

Pro vznik obecného nebezpečí (ohrožení dle NTZ) - musí nastat takové bezprostřední ohrožení, které hrozí živelným a neovladatelným průběhem události, aniž musí k poruše dojít. Samotné ohrožení je postihováno jen zřídka, zpravidla jde o postih až při způsobení následku.

Objektivní stránka (tři formy): - způsobení obecného nebezpečí,
- zvýšení obecného nebezpečí,
- ztížení možnosti odvrácení nebo zmírnění obecného nebezpečí.

Individuálním objektem je zájem na ochraně života a zdraví lidí a na ochraně cizího majetku.

Povinnost - obvykle vyplývá z právního předpisu, může však jít o povinnost převzatou smluvně.⁹

Těžkou újmou na zdraví - se dle ustanovení § 89 odst. 7 TZ (§ 122 odst. 2 NTZ) rozumí jen vážná porucha zdraví nebo vážné onemocnění. Za těchto podmínek je těžkou újmou na zdraví - zmrazení, ztráta nebo podstatné snížení pracovní způsobilosti, ochromení údu, ztráta nebo podstatné oslabení funkce smyslového ústrojí, poškození důležitého orgánu, zohydění, vyvolání potratu nebo usmrcení plodu, mučivé útrapy nebo delší dobu trvající porucha zdraví (cca 6 týdnů).

⁸ např. nařízení vlády č. 453/2009 Sb.; nařízení vlády č. 454/2009 Sb.; nařízení vlády č. 455/2009 Sb.

⁹ např. kontrola monitoru ESA 11 při stavění vlakové cesty, zda je kolej volná nebo obsazena vlakem apod.

Značnou škodou - se dle ustanovení § 89 odst. 11 TZ (§ 138 odst. 1 NTZ) rozumí škoda dosahující částky nejméně 500.000,- Kč.

Škodou velkého rozsahu - se dle ustanovení § 89 odst. 11 TZ (§ 138 odst. 1 NTZ) rozumí škoda dosahující nejméně částky 5.000.000,- Kč.

Nedbalost - subjektivní stránka TČ dle ustanovení § 5 TZ (§ 16 odst. 1 NTZ), kdy TČ je spáchán z nedbalosti, jestliže pachatel:

a) věděl, že může způsobem v tomto zákoně uvedeným porušit nebo ohrozit zájem chráněný tímto zákonem, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že takové porušení nebo ohrožení nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo

b) nevěděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).

Zákon č. 40/2009 Sb. rozšířil pojem „nedbalost“ o pojem „hrubá nedbalost“, kterou specifikoval v ustanovení § 16 odst. 2 NTZ: Trestný čin je spáchán z hrubé nedbalosti, jestliže přístup pachatele k požadavku náležité opatrnosti svědčí o zřejmé bezohlednosti pachatele k zájmům chráněným TZ.

3.) Ustanovení § 273 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (účinný od 1.1.2010)

§ 273 - Obecné ohrožení z nedbalosti

(1) Kdo z nedbalosti způsobí obecné nebezpečí tím, že vydá lidi v nebezpečí smrti nebo těžké újmy na zdraví nebo cizí majetek v nebezpečí škody velkého rozsahu tím, že zapříčiní požár nebo povodeň nebo škodlivý účinek výbušnin, plynu, elektřiny nebo jiných podobně nebezpečných látek nebo sil nebo se dopustí jiného podobného nebezpečného jednání, nebo kdo z nedbalosti takové obecné nebezpečí zvýší nebo ztíží jeho odvrácení nebo zmírnění, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta nebo zákazem činnosti.

V § 273 odst. 1 NTZ jsou taxativně vyjmenovány možnosti obecného nebezpečí.

(2) Odnětím svobody na šest měsíců až pět let nebo zákazem činnosti bude pachatel potrestán,

a) způsobí-li činem uvedeným v odstavci 1 těžkou újmu na zdraví,

b) spáchá-li takový čin proto, že porušil důležitou povinnost vyplývající z jeho zaměstnání, povolání, postavení nebo funkce nebo uloženou mu podle zákona, nebo

c) způsobí-li takovým činem značnou škodu.

V § 273 odst. 2 NTZ se (oproti § 180 odst. 2 TZ), zvýšila horní hranice trestu odnětí svobody ze tří let na pět let a postačí, aby následkem byla těžká újma na zdraví (způsobení smrti je vypuštěno).

(3) Odnětím svobody na dvě léta až osm let nebo peněžitým trestem bude pachatel potrestán,

a) způsobí-li činem uvedeným v odstavci 1 smrt, nebo

b) způsobí-li činem uvedeným v odstavci 2 písm. b) škodu velkého rozsahu nebo těžkou újmu na zdraví.

V § 273 odst. 3 NTZ se (oproti § 180 odst. 3 TZ) zvýšila dolní hranice trestu odnětí svobody z jednoho roku na dvě léta a horní hranice trestu z pěti let na osm let.

(4) Odnětím svobody na tři léta až deset let bude pachatel potrestán, způsobí-li činem uvedeným v odstavci 2 písm. b) smrt.

V § 273 odst. 4 NTZ je vypuštěn následek těžké újmy na zdraví, ale postačí následek smrti jedné osoby.

4. PRÁVA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ - dle jejich jednotlivých ustanovení

4.1. § 14 odst. 3 ZP - stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z PPV

- zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo zástupcem pro oblast BOZP¹⁰ stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností, vyplývajících z PPV, tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.

- výkon práv a povinností vyplývajících z PPV nesmí bez právních důvodů zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků PPV a nesmí být v rozporu s dobrými mravy¹¹ → zásadní, aktuální interpretační pravidlo pro chování účastníků PPV;
- v případě porušování práv či povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminací má postižený zaměstnanec právo domáhat se, aby zaměstnavatel upustil od tohoto porušování, aby odstranil následky tohoto porušování a aby zaměstnanci bylo dáno přiměřené zadostiučinění (i v penězích);
- poškození zaměstnanci mají právo se domáhat se svých práv soudní cestou, v tomto případě dochází k přechodu důkazního břemene na zaměstnavatele jedná se o ulehčení poškozeným (obětím) v důkazní situaci (§ 133a zákon č. 99/1963 Sb., o.s.ř.);
- § 133a o.s.ř. - „Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak“;
- v případě povinnosti zaměstnavatele projednat stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z PPV, není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu → uvedené ustanovení je pouhou deklarací, které nemá normativní povahu (jedná se o zdůraznění základních pravidel výkonu práv v souladu s dobrými mravy);

Příkladem jsou interní (vnitřní) předpisy následujících zaměstnavatelských subjektů:

- ČD, a.s. - Směrnice pro vyřizování stížností, oznámení a některých dalších podání ve společnosti ČD, a.s.; č.j.: 56 660/2009-O16, ze dne 22.9.2009, s účinností od 1.10.2009;
- ČD Cargo, a.s. - Směrnice pro vyřizování stížností a podání, č.j.: ORs 10-A-2008, schválené představenstvem ČD Cargo, a.s., dne 22.7.2008, s účinností od 1.8.2008;

¹⁰ bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

¹¹ *contra bonos mores* - rozpor se společensky uznávaným míněním (např. mobbing, bosing, šikana apod.) v souladu s rezolucí Rady 90/C/157/02 o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti; doporučení Komise 92/131/EHS

- SŽDC, s.o. - Směrnice pro vyřizování stížností, oznámení a podnětů, čj.: 498/05-AUD ze dne 10.2.2006 (Směrnice generálního ředitele č. 5/2006);
- - obecně - zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

4.2. § 22 ZP - uzavírání kolektivních smluv

- právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má **pouze odborová organizace**
- odborová organizace působící u zaměstnavatele zastupuje všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou nebo nejsou jejími členy
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, upravuje proces (proceduru) kolektivního vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy, řešení sporů o její uzavření včetně krajního prostředku, tj. stávky, popř. výluky
- ustanovení § 22 - 29 ZP upravuje hmotněprávní instituty kolektivního vyjednávání
- účastníky kolektivní smlouvy jsou: zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů a jedna nebo více odborových organizací

4.3. § 38 odst. 3 ZP - zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech

- zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech (vhodné upravit v KS nebo v písemné dohodě).

4.4. § 39 odst. 4 ZP - uzavírání písemné dohody v níž se vymezí vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele a důvody spočívající v zvláštní povaze práce, pro které může zaměstnavatel uzavírat pracovní poměry na dobu určitou

- jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat (nepostupuje se podle ustanovení § 39 odst. 2 ZP za podmínky), že v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací budou tyto důvody blíže vymezeny („vážné provozní důvody,“ „zvláštní povaha práce“);
- ustanovení § 51 občanského zákoníku v tomto případě není možné použít;
- písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace (např. topiči).

4.5. § 46 ZP - převedení zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě

- jestliže **zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci**, dle § 44 ZP, **než odpovídá pracovní smlouvě**, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce; konečné rozhodnutí náleží zaměstnavateli.

4.6. § 61 odst. 1 ZP - projednání ukončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

(1) Výpověď (§ 50 ZP) nebo okamžité zrušení pracovního poměru (§ 55 ZP) je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

- nejedná-li se o člena orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období nebo v době do 1 roku po skončení funkčního období.

- souhlas příslušného odborového orgánu musí být vyjádřen tak, aby z něj bylo nepochybně zřejmé stanovisko, jež zaujal k opatření, které zaměstnavatel zamýšlí provést.¹²

- **výpověď** (§ 50 ZP):

- výpověď může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec, výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.
- zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 ZP.
- zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.
- dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52 ZP), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná; důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
- výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeno písemně.
- byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce (§ 51 ZP).
- výpovědní doba začíná 1. dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

- **okamžité zrušení pracovního poměru** (§ 55 ZP):

- zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy:
 - a) byli-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byli-li pravomocně odsouzeni pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
 - b) porušili-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.
- zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní¹³, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní na rodičovské dovolené,
- jedná se o výjimečný způsob skončení pracovního poměru, zaměstnavatel k němu může přistoupit jen tehdy, jestliže na základě bezpečného objasnění důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.¹⁴

4.7. § 61 ZP odst. 2 až 4 ZP - (právo „veta“) - předchozí souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru člena orgánu odborové organizace

(2) Jde-li o **člena orgánu odborové organizace**, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pra-

¹² *Judikát R 95/1968*

¹³ *Rozsudek KS v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66 (judikát R 74/1967) - Skončení pracovního poměru během těhotenství - „Rozviazanie pracovného pomeru výpovedou v dobe, kedy pracovníčka je tehotná, je právne neúčinné, a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve pracovníčky vedel“*

¹⁴ *Rozsudek VS v Praze ze dne 23.5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/94*

covního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas (právo veta).¹⁵ Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

(3) Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odst. 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

(4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 ZP shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

- okruh členů orgánu odborové organizace (závodního výboru) nelze rozšiřovat dále, např. o členy revizních komisí, pracovních komisí apod. nebo v kolektivních smlouvách.

- odborové orgány by měly trvat na tom, aby jim zaměstnavatel důvody sdělil písemně a následně je ještě osobně vysvětlil na jednání odborového orgánu.
- odborové orgány jsou povinny na svá jednání přizvat člena odborové organizace, kterého se předmětná věc týká (zpravidla vyplývá ze stanov) s cílem přijmout kvalifikované a objektivní rozhodnutí.
 - nepřizvání člena odborů na uvedená jednání však samo o sobě nezpůsobuje neplatnost příslušného rozhodnutí - opatření zaměstnavatele, může se jednat o porušení stanov.

Výpovědní důvody¹⁶ (stanoveny nezaměnitelně), z jiných důvodů nelze dát výpověď:

Důvodem ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nemůže být skutečnost, že zaměstnanci vznikl nárok na starobní důchod.

- **§ 52 písm. a) ZP**
 - ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část.
- **§ 52 písm. b) ZP**
 - přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část.
- **§ 52 písm. c) ZP**
 - stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.
 - o organizační struktuře, počtu zaměstnanců rozhoduje zaměstnavatel a nikdo, ani soud, mu do této jeho pravomoci nemůže zasahovat.¹⁷

¹⁵ *Usnesení NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1973/2005, ze dne 27.7.2006 - „Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci uvedení v § 59 odst. 2 ZP výpověď z pracovního poměru nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by - v rozporu s ustanovením § 59 odst. 2 zák. práce - požádal příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k tomuto opatření, pak takové rozvázání pracovního poměru se přičítá zákonu, a proto je podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) ZP neplatné.“*

¹⁶ *R 29/1997 - „Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovést skutkové vylicení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru neplatná, pokud nelze ani výkladem projevu vůle zjistit důvod výpovědi. Pomocí výkladu nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, rozhodně době neměl nebo sice měl, ale neprojevil ji.“*

¹⁷ *Rozsudek NS ČR z 29.6.1998, sp. zn. Cdo 1797/97 → právní věta: „O výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí organizace přezkoumávat.“*

- organizační změny → výpovědní důvody dle § 52 písm. a), b), c) ZP:

- rozhodnutí o organizační změně,
- zaměstnanec se v důsledku organizačních změn musí stát nadbytečným,
- mezi nadbytečností zaměstnance a organizačními změnami musí být příčinná souvislost.

- v rozhodnutí o organizační změně je nutné organizační změnu přesně konkretizovat, ZP nevyžaduje písemnou formu,¹⁸ ale doporučuje se rozhodnutí o organizační změně provést písemně.

§ 52 písm. d) ZP

- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává,
- dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Lékařský posudek nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nepodléhá obsahovému přezkoumávání soudy v řízení o neplatnosti výpovědi. Posudek musí již v době výpovědi existovat a musí konstatovat dlouhodobou ztrátu způsobilosti konat dosavadní práce. Je nedostačující, pokud posudek pouze doporučuje změnu práce.

§ 52 písm. e) ZP

- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku¹⁹ vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci (tzv. obecné onemocnění).

§ 52 písm. f) ZP

- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních **12 měsíců** písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

- zaměstnanec neporušil žádné právní předpisy, vůbec nevyžaduje porušení prac. povinností

- předpoklady:

- (stanoveny právními předpisy, ale i interními předpisy zaměstnavatele) - např. vzdělání, zvolení do funkce, řidičské oprávnění, osvědčení²⁰, apod.

¹⁸ Rozsudek VS v Praze z 28.6.1995, sp. Zn. 6 Cdo 69/94 - „Rozhodnutí o pracovněprávních změnách není zaměstnavatel povinen vydat písemně, ani je vyhlásit nebo jiným způsobem zveřejnit. Rozhodnutím o organizační změně může být zaměstnanec seznámen až ve výpovědi z pracovního poměru. Způsob, jakým odborový orgán výpověď z pracovního poměru projednal, soud nemůže přezkoumávat; zjišťuje se pouze závěr odborového orgánu.“

¹⁹ vyhláška MZ č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci, upravuje jaké údaje musí obsahovat lékařský posudek

²⁰ dle zákona č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky (tzv. lustrační zákon)

- požadavky:

- nemusí být stanoveny právními předpisy, ale stanoví je zaměstnavatel sám, např. zvláštní odborné znalosti, jazykové znalosti, řídicí, organizační schopnosti, práce na PC apod.,
- nesmí jít o požadavky svou podstatou nevýznamné,
- současně musí být dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu.

- neuspokojivé pracovních výsledky:

- vychází z objektivního zjištění, že zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky dosahuje, a to bez ohledu na to, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance (alespoň ve formě nedbalosti),
- je zcela nepodstatné, zda neuspokojivé pracovní výsledky jsou důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědnému přístupu k plnění pracovních povinností, nebo na práci nestačí, přestože se svým přístupem snaží uspokojivé pracovní výsledky dosahovat apod.,
- není rozhodující, zda zaměstnanec si své povinnosti plní a pracovní dobu dodržuje (dochází do zaměstnání včas, dodržuje pracovní dobu a stanovený režim, respektuje pokyny nadřízených apod.),
- podstatné je, že zde objektivně neuspokojivé pracovní výsledky existují,
- rozhodující pro posouzení (zda jde o „neuspokojivé pracovní výsledky“ nebo „porušení povinností“), zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení povinností (alespoň z nedbalosti).

• § 52 písm. g) ZP

- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních **6 měsíců** v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi²¹.

Pracovní povinnosti jsou stanoveny:

- právními předpisy (ZP, ale i TZ apod.),
- vnitřními předpisy zaměstnavatele (pracovní řád),
- pracovní smlouvou, popř. jinou smlouvou,
- závaznými pokyny (nařízeními) vedoucích zaměstnanců.

Rozeznáváme **tři druhy porušení povinností vyplývajících z právních předpisů** (níže uvedené pojmy nejsou v zákoníku práce definovány):

- **méně závažné** - porušování povinností vyplývajících z právních předpisů,

²¹ Rozsudek bývalého NS ČR z 28.4.1992, 6 Cdo 1/92 → právní věta: „O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně **tří** porušení pracovní kázně, která dosahuje intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost, jestliže posouzení všech okolností případu odůvodňuje závěr, že pracovník ani v budoucnu nehodlá pracovní kázeň dodržovat.“

- **závažné** - porušení povinností vyplývajících z právních předpisů,
- **zvlášť hrubým způsobem** - porušení povinností vyplývajících z právních předpisů:
 - útok na majetek,
 - neomluvená absence (déltrvajících),²²
 - porušení obchodního tajemství,²³
 - fyzické násilí (příčinná souvislost),
 - alkohol, návykové a psychotropní látky.

Vždy je nutné zkoumat intenzitu a individuální charakteristiku porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

„Posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, závisí na **úvaze soudu**; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.²⁴

„Je nerozhodné, zda zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpisu) určil, zda a která konkrétní jednání mají či nemají být kterým stupněm intenzity porušení pracovní kázně ohodnocena. Vymezení hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce závisí v každém konkrétním případě na **úvaze soudu**. Toliko soud je povolán k tomu, aby po provedeném soudním řízení rozhodl, zda skutečně v konkrétním projednávaném případě k porušení pracovní kázně určitou intenzitou došlo či nikoliv.“²⁵

Příklad: Nesplněním požadavků zaměstnavatele, aby zaměstnanec podepsal předložený popis práce, není porušením pracovní kázně. Porušením pracovní kázně by bylo odmítnutí konat práce odpovídající sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě.²⁶

Příklad: Nevykonává-li zaměstnanec svou práci na základě překážky na straně zaměstnavatele (§ 130 odst. 1 SZP) není porušením pracovní kázně, když se zaměstnanec, kterého

²² Soudní praxe dospěla k závěru, že neomluvené zameškání práce v trvání **5-ti dnů** zpravidla představuje - obecně vzato - samo o sobě porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením (např. Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2542/2007, ze dne 21.5.2008; rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 4781/2008, ze dne 11.12.2009 - „... **3 po sobě jdoucí dny** ...“

²³ Rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1307/2006, ze dne 15. 3. 2007 - „...vedoucí zaměstnanec zkopíroval data zaměstnavatele (úplná znění obchodních nabídek konkrétním klientům, historie emailové komunikace, kontakty na klienty, zápisy z jednání, smluvní dokumenty a další) v rozsahu, který nedokázal z hlediska konkrétního plnění svých pracovních úkolů vysvětlit, a za okolností, jež nespovídají o tom, že tím sledoval zájmy zaměstnavatele, správně odvolací soud dovodil, že tímto jednáním zaměstnanec porušil své povinnosti, a to intenzitou, jež dosáhla zvlášť hrubého porušení pracovní kázně, zejména s ohledem na ochranu dat tvořících obchodní tajemství zaměstnavatele.“

²⁴ Rozsudek NS ČR, sp.zn. 21 Cdo 379/2000

²⁵ Rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1080/2000

²⁶ judikát 6 Cz 28/85 NS ČR

zaměstnavatel k nastoupení do práce nevyzval, do práce se nedostavil a nedožadoval se přidělení práce²⁷.

Práci, kterou zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat, nemůže mu zaměstnavatel přidělovat. Odmítnutí takové přidělené práce není porušením povinností vyplývajících z právních předpisů a nemůže být ani důvodem výpovědi pro povinnosti vyplývajících z právních předpisů.

4.8. § 61 odst. 5 ZP - rozvázání pracovního poměru v případech, kdy není nutný souhlas nebo projednání

- s jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

4.9. § 62 odst. 2, 3, 5 ZP - informování o výpovědi a hromadném propouštění

(2) Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci; rovněž je povinen informovat o důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit, hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

(3) Předmětem jednání s odborovou organizací je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předjetí nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

(5) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce (UP) písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci nebo radě zaměstnanců. Odborová organizace mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému UP. Zaměstnavatel, na kterého byl prohlášen konkurs, je povinen doručit UP písemnou zprávu pouze na jeho žádost.

4.10. § 99 ZP - hromadná úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci se zřetelem na BOZP

- opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na BOZP je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

- práva a nároky, vyplývající z právní úpravy pracovní doby, se významně dotýkají sociálních jistot a zájmů zaměstnanců
- formou součinnosti projednávají odborové orgány (závodní výbory) s vedením zaměstnavatele všechny otázky, týkající se pracovní doby v ustanoveních ZP, kde je právo projednání,

²⁷ judikát 6 Cdo 5/94 VS v Praze

např. § 91 ZP - stanovení pracovní doby na dny pracovního klidu

- pokud jsou některá opatření v pracovní době, kde se vyžaduje součinnost odborů, upravena v KS, nevyžaduje se k jejich uplatnění projednání s příslušným odborovým orgánem, tzn. v případě, že bude v KS upraven začátek a konec pracovní doby, nevyžaduje se k těmto otázkám součinnost (např. stanovisko, vyjádření) odborové organizace

4.11. § 105 odst. 1 ZP - povinnost zaměstnavatele objasnit příčiny a okolnosti vzniku prac. úrazu

- zaměstnavatel, u něhož **k pracovnímu úrazu²⁸ (PÚ) došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto PÚ za účasti zaměstnance**, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro BOZP a bez vážných důvodů nemění stav na místě PÚ do doby objasnění příčin a okolností vzniku PÚ. O PÚ zaměstnance jiného zaměstnavatele zaměstnavatel podle věty první bez zbytečného odkladu uvědomí zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožní mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku PÚ a seznámí ho s výsledky tohoto objasnění.

Infarkt myokardu (srdečního svalu) bývá v odborné literatuře označován jako plod arteriosklerózy, která se může vyvíjet již v mládí a postupuje věkem. Je tedy zásadně onemocněním, avšak za určitých okolností může být kvalifikován jako úraz a nastal-li v souvislosti s pracovním procesem, jako úraz pracovní. K tomu, aby infarkt myokardu byl uznán jako pracovní úraz, musí být splněny mj. tyto podmínky (podmínky úrazového děje):

- náhlé vypětí sil, velká námaha a nezvyklé úsilí, kdy pracovní úkon přesahuje hranici obvyklé, každodenně vykonávané práce,
- obvykle těžká práce, konaná však za nepříznivých okolností, nebo
- práce, na niž organismus zaměstnance není uzpůsoben nebo na kterou zaměstnanec svými fyzickými schopnostmi nestačí.

Bezprostřední příčinou infarktu je tedy psychické nebo fyzické trauma vzniklé na základě výše uvedené situace. V souladu s tímto výkladem posuzují soudy stejně námahu z tělesné práce i námahu z duševní práce. Za nepříznivé okolnosti se považují, např. nepříznivý momentální zdravotní stav zaměstnance, špatné počasí, neobvyklá poloha či pohyb při práci²⁹.

Na druhou stranu se nejedná o pracovní úraz, pokud zaměstnanec utrpí šok a třeba i ochrnutí části těla v důsledku jeho rozčilení poté, co mu bylo oznámeno, že s ním zaměstnavatel rozvažuje pracovní poměr.

4.12. § 108 ZP - účast na řešení otázek souvisejících s BOZP

(1) Zaměstnanci mají právo se **účastnit na řešení otázek souvisejících s BOZP prostřednictvím** odborové organizace nebo zástupce pro oblast BOZP.

(2) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci nebo zástupci pro oblast BOZP anebo přímo zaměstnancům umožnit:

²⁸ nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu

²⁹ judikáty NS ČR - rozhodnutí R 27/1962 a stanovisko R 11/1976

- a) účast při jednáních týkajících se BOZP anebo jim poskytnout informace o takovém jednání,
- b) vyslechnout jejich informace a návrhy na přijetí opatření týkajících se BOZP, zejména návrhy na odstranění rizik nebo jejich omezení, jež není možno odstranit,
- c) projednat:
 1. podstatná opatření týkající se BOZP,
 2. vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle zvláštního právního předpisu.³⁰
 3. organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP.
 4. určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik dle zvláštního právního předpisu.

(3) Zaměstnavatel je dále povinen odborovou organizací nebo zástupce pro oblast BOZP anebo přímo zaměstnance informovat o:

- a) zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
- b) výběru a zajišťování pracovnělékařské péče,
- c) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu,
- d) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit BOZP.

(4) Odborová organizace nebo zástupce pro BOZP anebo zaměstnanci **jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem** a s odborně způsobilými fyzickými osobami **k prevenci rizik** tak, aby zaměstnavatel mohl **zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky** a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů.³¹

(5) Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně jednou v roce prověrky BOZP na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací nebo zástupcem zaměstnanců pro oblast BOZP a zjištěné nedostatky odstraňovat.

(6) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP **zajistit školení** umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP a doklady o:

- a) vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci BOZP,
- b) evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání,
- c) výkonu kontroly a opatřeních orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad BOZP podle zvláštních právních předpisů.

(7) Zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP při kontrolách orgánů, kterým přísluší **výkon kontroly** podle zvláštních právních předpisů, přednést své připomínky.

³⁰ § 39 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších právních předpisů

³¹ např. zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

4.13. § 141 odst. 3 ZP - stanovení výplatního termínu mzdy po projednání s odborovou organizací

- nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě, určí jej zaměstnavatel v mezích období uvedeného v § 141 odst. 1 ZP po projednání s odborovou organizací.

4.14. § 199 odst. 2 ZP - určení zaměstnanců, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance

- vláda stanoví nařízením³² vlády okruh překážek v práci, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých se poskytuje náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří neppracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317 ZP).

4.15. § 209 odst. 2 ZP (právo „veta“) - dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací o výši poskytované náhrady mzdy

(1) O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).

(2) Upraví-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, může náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku.

- při nepřidělování práci z důvodu tzv. částečné nezaměstnanosti přísluší zaměstnanci náhrada mzdy,
- jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách,
- bude-li v těchto případech existovat dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací o výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, může náhrada mzdy činit nejméně 60 % ø výdělku,
- v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace uvedené je řešeno cestou UP.

V písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací je vhodné upravit zejména:

- okruh a seznam dotčených pracovišť, definice pracoviště,
- období, rozsah a časové vymezení uplatňování § 209 zákoníku práce,
- stanovení skutečné spotřeby práce a objemu odpadlého výkonu na jednotlivých pracovištích dotčených částečnou nezaměstnaností.

4.16. § 217 odst. 1 ZP - rozvrh a čerpání dovolené

- dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla

³² nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v ZP není dále stanoveno jinak.

- při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.
- poskytne-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené.
- určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

4.17. § 220 ZP - hromadné čerpání dovolené

- **zaměstnavatel může** v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů (z jiných než provozních důvodů není možné); hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

4.18. § 225 ZP (právo „veta“) - spolurozhodování o přidělu FKSP (SF) a jeho čerpání

- odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem, který podle zvláštního právního předpisu (vyhláška č. 114/2002 Sb.,³³ o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, dále jen FKSP) **vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, o přidělu do tohoto fondu a o jeho čerpání:**

- v případě, že by zaměstnavatel tvořil FKSP a čerpal z něho bez souhlasu, jednalo by se mj. o porušení rozpočtové kázně se všemi důsledky pro zaměstnavatele,
- § 11 zákona č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů, upravuje zřízení sociálního fondu (SF) v ČD, a.s., který se používá ve prospěch zaměstnanců k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb,
- SF je tvořen přidělem ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy, blíže upravují Zásady hospodaření se SF Českých drah, a.s., na rok 2011 ČD (čj. 2649/2010-09) a Zásady hospodaření se SF ČD Cargo, a.s. (čj.: ORz23-A-2011; Statut ČD Cargo, a.s.).

4.19. § 263 odst. 3 ZP - náhrada škody a obsah dohody o způsobu její úhrady

- výši požadované náhrady škody (NŠ) a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1.000 Kč je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.

Předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu zaměstnavateli jsou následující znaky:

- porušení povinnosti při plnění pracovních úkolů (nebo v přímé souvislosti s ním),
- vznik škody (vyjádřitelná v penězích),

³³ § 16 - do doby nabytí účinnosti zvláštního právního předpisu se tvorba a používání fondu kulturních a sociálních potřeb u státních podniků řídí vyhláškou č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění vyhlášky č. 167/1997 Sb. a vyhlášky č. 314/1999 Sb.

- zavinění,
- příčinná souvislost mezi porušením povinností a vznikem škody.

Důležité:

- projednání s odborovou organizací - zde je vhodný prostor pro uplatnění podnětů, návrhů a připomínek, zejména při stanovení (specifikaci) škody,
- zaměstnavatel při určení výše škody na věci vychází z obvyklé ceny v době poškození-ztráty,
- zaměstnanec uhradí pouze skutečnou škodu v době jejího vzniku,
- při stanovení výše škody je povinen přihlídnout k opotřebení věci (odečíst amortizaci),
- návrh výše požadované škody a návrh obsahu dohody o způsobu její úhrady musí být odborové organizaci předložen k projednání ještě před podpisem zaměstnance,
- za pojištěného zaměstnance, který je pojištěn a splňuje pojistné podmínky uhradí skutečnou škodu pojišťovna.

Příkladem jsou interní (vnitřní) předpisy následujících zaměstnavatelských subjektů:

- ČD, a.s. - Op 21 Předpis o předepisování náhrad škod zaměstnancům podle zákoníku práce, čj.: 56994/2007, ze dne 1.9.2007,
- ČD Cargo, a.s. - Předepisování náhrad škod zaměstnanců podle zákoníku práce, čj.: OR9-A-2008, ze dne 1.7.2008,
- SŽDC, s.o. - Výnos č. 1 k předpisu SŽDC (ČD) Op 21, čj.: 31928/08-PRÁV, ze dne 1.9.2008.

4.20. § 286 odst. 2 ZP - jednání za zaměstnance v pracovněprávních vztazích

- působili u zaměstnavatele více odborových organizací, **jedná za zaměstnance v PPV** ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, již je zaměstnanec členem.
- za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v PPV odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.

4.21. § 287 odst. 1 ZP - informování odborové organizace

- zaměstnavatel je povinen **informovat odborovou organizaci o:**
 - vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
 - záležitostech uvedených v § 279 ZP - zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o:
 - a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
 - b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
 - c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v PPV a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
 - d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
 - e) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 ZP,
 - f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
 - g) nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pra-

covní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,

- h)** BOZP při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 ZP a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
- i)** záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 ZP,
 - povinnosti uvedené v písm. a) a b) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

4.22. § 287 odst. 2 ZP - projednání s odborovou organizací

- zaměstnavatel je povinen **projednat s odborovou organizací:**

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- množství práce a pracovní tempo (§ 300 ZP),
- změny organizace práce,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob (FO), zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a FO se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a prac. prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- záležitosti uvedené v § 280 odst. 1 ZP:
 - j)** pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
 - k)** zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců dle § 62 ZP,
 - l)** nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - m)** převod podle § 338 až 342 ZP,
- k přechodu práv a povinností z PPV může dojít jen v případech stanovených ZP nebo zvláštním právním předpisem - dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z PPV v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele,
- před přechodem práv a povinností z PPV k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni informovat odborovou organizaci o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody:
 - stanovené nebo navrhované datum převodu,
 - důvody převodu,
 - právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
 - připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

- n) BOZP v rozsahu stanoveném v § 101 - § 106 odst. 1 ZP a § 108 ZP a zvláštním zákonem,³⁴
- o) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 ZP.
- povinnosti uvedené pod písm. a) až c) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

4.23. § 300 odst. 3 ZP - stanovení množství požadované práce a pracovního tempa, pokud nejsou upraveny v KS

- množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel, nejsou-li sjednány v KS, po projednání s odborovou organizací.

4.24. § 306 odst. 4 ZP (právo „veta“) - vydání nebo změna pracovního řádu

- **zaměstnavatel**, u kterého působí odborová organizace, **může vydat nebo změnit pracovní řád³⁵ jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace**, jinak je vydání nebo změna neplatná.

- pracovní řád patří k důležitým nástrojům řízení a organizace práce u zaměstnavatele
- blíže rozvádí, v souladu s právními předpisy, ustanovení ZP podle zvláštních podmínek u konkrétního zaměstnavatele
- pracovní řád nemůže ukládat zaměstnancům další povinnosti nad rámec ZP, nelze v něm ani omezovat nebo zakládat nové právní nároky zaměstnanců
- měl by blíže rozpracovat pravomoci a kompetence vedoucích zaměstnanců a jejich postupy při rozhodování v PPV
- pracovní řád musí být vydán pouze u zaměstnavatelů uvedených v § 301 odst. 1 ZP (např. státní, veřejná správa apod.)
- odborové organizace o otázce, zda vydat nebo nevydat pracovní řád, nespolutrochodují
- MŠMT v dohodě s MPSV vydalo vyhlášku³⁶, kterou stanovilo pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřizovaných MŠMT, krajem a obcí
- pracovní řád je nezbytné rozlišovat od KS a vnitřního předpisu zaměstnavatele, které upravují pracovněprávní a mzdové nároky zaměstnanců
- pracovní řád může být vydán jako celek nebo může mít více částí, které jsou vydávány průběžně

4.25. § 321 ZP - kontrola nad dodržováním pracovněprávních předpisů, včetně vnitřních předpisů a veškerých závazků vyplývajících z KS (zrušeno Nálezem ÚS ČR)

Odborové organizace měly v minulosti právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z KS. Zaměstnavatel byl

³⁴ zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky BOZP v pracovněprávních vztazích a o zajištění BOZP při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek BOZP)

³⁵ např. Pracovní řád Českých drah, a.s., č.j.: 61 474/2006-010, ze dne 15.5.2007

³⁶ kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených MŠMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí

povinen odborové organizaci v této souvislosti umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí zajistit: a) vstup na svá pracoviště; b) předání potřebných informací a podkladů příslušnými vedoucími zaměstnanci a potřebnou součinnost k výkonu kontroly, c) podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhů opatření, které podaly odborové organizace vykonávající kontrolu.

4.26. § 322 ZP - kontrola nad stavem BOZP u jednotlivých zaměstnavatelů

(1) Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem BOZP u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí:

- a) zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro BOZP,
- b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky (OOPP),
- c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úraz,
- d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin PÚ a nemocí z povolání, popř. je objasňovat,
- e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách BOZP.

Odborové organizace byly v minulosti oprávněny: a) požadovat závazným pokynem na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci, b) zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců a o těchto provedených opatřeních neprodleně vyrozumět příslušný orgán kontroly podle zvláštních právních předpisů³⁷. Požádal-li zaměstnavatel, orgán inspekce práce, byl tento orgán povinen přezkoumat opatření odborové organizace; až do jeho rozhodnutí platilo opatření odborové organizace. Uvedené právo bylo zrušeno Nálezem ÚS ČR č. 116/2008 Sb. - účinný dnem 14.4.2008.

4.27. § 339 odst. 1 ZP - povinnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele informovat a projednat s odborovou organizací před přechodem práv a povinností z PPV

- **před** přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni informovat odborovou organizaci o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody:

- a) stanovené nebo navrhované datum převodu,
- b) důvody převodu,
- c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

4.28. § 348 odst. 3 ZP - neomluvené zameškání práce zaměstnancem

- zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací

³⁷ zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

- o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci je neomluvitelným zameškáním práce může zaměstnavatel rozhodnout pouze v dohodě s odborovou organizací
- bez souhlasu odborového orgánu nelze nepřítomnost zaměstnance v zaměstnání považovat za neomluvené zameškání práce a nejedná se tedy o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dříve „pracovní kázeň“), potvrzeno soudní judikaturou - rozsudek NS ze dne 24.2.1998, sp. zn. 2 Cdon 1535/97
- Rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009 - „*Okolnost, že zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o důležité osobní překážce v práci a prokáže její existenci, včetně doby jejího trvání, až dodatečně po jejím skončení, neznamená, že by zaměstnavatel již nebyl povinen nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání překážky v práci **dodatečně omluvit**. Zaviněné nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnance je pouze porušením „pracovní kázně“, nemá však bez dalšího za následek vznik neomluvené absence zaměstnance. Rozhodující je existence překážky v práci a její trvání.*“

4.29. § 369 odst. 2 ZP - způsob a výše náhrady škod

- **způsob a výši NŠ je zaměstnavatel povinen** projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.

4.30. § 200 odst. 5 a 7 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

- **volby členů dozorčí rady (DR) za zaměstnance akciové společnosti a volební řád**

- **(5)** právo volit členy DR mají pouze zaměstnanci, kteří jsou ke společnosti v pracovním poměru, a to přímo nebo, stanoví-li to volební řád, prostřednictvím volitelů;

- zvolena může být pouze fyzická osoba, která je v době volby v pracovním poměru ke společnosti nebo je zástupcem nebo členem zástupce zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu;

- k platnosti volby nebo odvolání členů DR volených zaměstnanci se vyžaduje, aby hlasování bylo tajné a aby se voleb zúčastnila alespoň polovina oprávněných voličů nebo zvolených volitelů;

- zvolen je kandidát s nejvyšším počtem odevzdaných hlasů, nestanoví-li volební řád pro zvolení většinu jinou;

- volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci organizuje představenstvo po projednání s odborovou organizací, případně radou zaměstnanců tak, aby se jich mohl účastnit co nejvyšší počet voličů;

- nedojde-li k projednání do dvou měsíců poté, co představenstvo odborové organizaci, popřípadě radě zaměstnanců předloží návrh organizace voleb, projedná představenstvo organizaci voleb se zaměstnanci, kteří splňují podmínky podle odstavce 1;

- návrh na volbu nebo odvolání člena DR je oprávněno podat představenstvo, odborová organizace nebo rada zaměstnanců, která ve společnosti působí, nebo společně alespoň 10 % zaměstnanců, kteří splňují podmínku podle odstavce 1.

- **(7)** Volební řád pro volbu a odvolání členů DR zaměstnanci připraví a schvaluje představenstvo společnosti po projednání s odborovou organizací.

5. PRÁVA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ - dle druhu oprávnění

Právní úprava garantuje orgánům odborových organizací k ochraně zájmů zaměstnanců následující práva:

- 1.) právo na informace,
- 2.) právo projednání,
- 3.) právo spolurozhodování,
- 4.) právo rozhodování,
- 5.) právo kontroly,
- 6.) právo účasti na legislativním procesu.

5.1. PRÁVO NA INFORMACE

Uvedené právo v sobě zahrnuje povinnost zaměstnavatele poskytnout odborové organizaci informace v zákonem stanoveném okruhu.

Určení, kdo, jakým způsobem, o čem a jak často bude za zaměstnavatele stanovené informace poskytovat, je vhodné upravit zejména v kolektivních smlouvách. Pravomoc zaměstnavatele rozhodnout výhradně na základě svého uvážení o poskytování informací však žádným způsobem dotčena není.

Zaměstnavatel poskytuje informace zpravidla o skutečnostech, které ještě nenastaly, ale o kterých zaměstnavatel uvažuje, může se však jednat i o informace poskytované zpětně o tom, co se již stalo.

- § 38 odst. 3 ZP - zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech
- § 61 odst. 5 ZP - rozvázání pracovního poměru v případech, kdy není nutný souhlas nebo projednání
- § 62 odst. 2 ZP - informování o výpovědi a hromadném propouštění
- § 287 odst. 1 ZP - informování odborové organizace (mzdy)
- § 279 ZP - informování odborové organizace, např. o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele apod.
- § 339 odst. 1 ZP - povinnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele informovat odborovou organizaci před přechodem práv a povinností z PPV

5.2. PRÁVO PROJEDNÁNÍ

Projednání je forma spolupráce mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem, kdy má zaměstnavatel zákonnou povinnost předložit vyjmenované okruhy otázek příslušnému odborovému orgánu k posouzení předtím, než ve věci rozhodne.

Sociální partneři se setkávají, jednají, diskutují a vyměňují si své názory, vnímají a vyvracejí své argumenty, vysvětlují vlastní přístupy a návrhy, odbory zejména předkládají různé náměty a doporučení. Právě zde se nachází těžiště sociálního dialogu v evropském pojetí.

Právo ve věci rozhodnout po projednání s odbory má však samozřejmě pouze zaměstnavatel, který nese také ekonomické důsledky svých rozhodnutí, a to bez ohledu na závěr či výsledek projednání v příslušném odborovém orgánu.

Nesplnění povinnosti věc předem projednat v příslušném odborovém orgánu však je nesporně porušením právní povinnosti stanovené ZP, které může být postiženo, případně i uložením pokuty příslušným oblastním inspektorátem práce (OIP).

Okruh otázek, které je zaměstnavatel povinen s odborovým orgánem projednat, je zákonem stanoven pouze fakultativním (příkladným) výčtem a může proto být především v kolektivních smlouvách sociálními partnery rozšířen. Zúžit okruh otázek, které je zaměstnavatel povinen s odborovým orgánem projednat, pod rozsah stanovený právní úpravou však ani v kolektivní smlouvě nelze.

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovým orgánem především otázky, které se týkají pracovních podmínek všech nebo skupin zaměstnanců.

- § 14 odst. 3 ZP - stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z PPV
- § 46 ZP - převedení zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě
- § 61 odst. 1 ZP - projednat ukončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele
- § 62 odst. 3, 5 ZP - jednání za účelem shody o hromadném propouštění
- § 99 ZP - hromadná úprava pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci se zřetelem na BOZP
- § 141 odst. 3 ZP - stanovení výplatního termínu mzdy
- § 263 odst. 3 ZP - výši požadované NŠ pokud přesahuje 1.000 Kč a obsah dohody o způsobu její úhrady
- § 287 odst. 2 ZP - projednání s odborovou organizací, např. ekonomickou situaci zaměstnavatele apod.
- § 280 odst. 1 ZP - projednání s odborovou organizací, např. pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele apod.
- § 300 odst. 3 ZP - stanovení množství požadované práce a pracovního tempa, pokud nejsou upraveny v KS
- § 339 odst. 1 ZP - povinnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele informovat a projednat s odbor. organizací před přechodem práv a povinností z PPV
- § 369 odst. 2 ZP - způsob a výše NŠ
- § 200 odst. 5 a 7 - volby členů dozorčí rady za zaměstnance akc. spol. a volební řád

zákona č. 513/1991

Sb., obchodní zákoník

5.3. PRÁVO SPOLUROZHODOVÁNÍ

Právo spolurozhodování je nejsilnějším oprávněním odborů, je však v zákoně minimálně frekventováno. Důvodem je, aby příliš jednostranně nezasahovalo do vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

O spolurozhodování odborových orgánů se zaměstnavatelem se jedná tehdy, když zaměstnavatel může připravovaná opatření učinit pouze s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu nebo v dohodě s ním. Je přirozené, že zaměstnavatelské subjekty mají zájem, aby takových případů bylo co nejméně a naopak odbory jich, v zájmu všech zaměstnanců, požadují více.

Výčet případů, v nichž mají odbory při hájení zájmů zaměstnanců v pracovněprávních vztazích právo spolurozhodování, je v českých právních předpisech taxativní (jmenovitě uvedený) a nelze jej rozšiřovat ani kolektivní smlouvou, ani jinou dohodou sociál. partnerů.

Na rozdíl od informování či projednání, kde rozhoduje nakonec sám zaměstnavatel, jde u spolurozhodování o společné rozhodnutí zaměstnavatele a odborového orgánu. Pokud si zaměstnavatel nevyžádá předchozí souhlas k takovému rozhodnutí, jedná v rozporu s právními předpisy.

Navíc jsou některá rozhodnutí zaměstnavatele učiněná bez souhlasu odborového orgánu neplatná - například výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru dané odborovému funkcionáři či vydání pracovního řádu.

- § 22 ZP - uzavírání kolektivních smluv
- § 39 odst. 4 ZP - uzavírání písemné dohody v níž se vymezí vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele a důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, pro které může zaměstnavatel uzavírat pracovní poměry na dobu určitou
- § 61 odst. 2 až 4 ZP - (právo „veta“) - předchozí souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru člena orgánu odborové organizace
- § 108 ZP - účast na řešení otázek souvisejících s BOZP (organizování prověrek)
- § 199 odst. 2 ZP - určení zaměstnanců, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance
- § 209 odst. 2 ZP - (právo „veta“) - dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací o výši poskytované náhrady mzdy
- § 217 odst. 1 ZP - rozvrh a čerpání dovolené
- § 220 ZP - hromadné čerpání dovolené, tj. tzv. celozávodní dovolená
- § 225 ZP - (právo „veta“) - spolurozhodování o přidělu FKSP (SF) a jeho čerpání
- § 306 odst. 4 ZP - (právo „veta“) - vydání nebo změna pracovního řádu
- § 348 odst. 3 ZP - posuzování neomluvené zameškání práce zaměstnance v práci, tj. neomluvená absence

5.4. PRÁVO KONTROLY

Odborovým orgánům rovněž přísluší důležité oprávnění při výkonu kontroly nad stavem BOZP, kde se spolupodílejí na zjišťování příčin pracovních úrazů, popřípadě tyto příčiny samostatně vyšetřují.

- § 322 ZP - kontrola nad stavem BOZP u jednotlivých zaměstnavatelů

5.5. PRÁVO ÚČASTI NA LEGISLATIVNÍM PROCESU

Z pohledu Evropské unie je v posledních letech velmi akcentované právo odborů na účast v legislativním procesu. Zástupci zaměstnanců mohou ovlivnit přípravu legislativy zejména v pracovněprávní

a sociální oblasti a upozorňovat na problémy, které připravované návrhy zákonů podle jejich názorů neřeší, popřípadě je řeší nesprávně či nedostatečně.

Zákoník práce garantuje účast odborových orgánů a zástupců zaměstnavatelů jednak při jednávání návrhů zákonů a ostatních právních předpisů, které se týkají hospodářských, výrobních, právních, mzdových a sociálních podmínek zaměstnanců. Mají možnost uplatnit svůj názor a požadavky a pokusit se získat pro jejich prosazení účinnou podporu, například lobbováním v parlamentu, prostřednictvím sdělovacích prostředků i důležitějších odborových akcí. Právě prostřednictvím tohoto oprávnění mohou odbory velmi účinně dosáhnout pro zaměstnance řady důležitých úspěchů, například v podobě vyšší mzdy, lepších pracovních podmínek apod.

Příslušné státní orgány, zejména ministerstva, jsou povinny návrhy zákonů a právních předpisů předkládat centrálním odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů k vyjádření. Ty mohou uplatnit své připomínky a svá vyjádření, avšak konečné rozhodnutí přísluší výlučně orgánu, který má pravomoc k vydání či schválení příslušného právního předpisu.

Důležitým připomínkovým odborovým orgánem je především **Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)** a **Asociace samostatných odborů (ASO)**. Výrazně již ovlivnily právní rámec zaměstnaneckých vztahů ve prospěch zaměstnanců. Není to snadné, ale řadu potřebných věcí se již podařilo v České republice touto cestou prosadit.

5.6. PRÁVA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ - PRÁVOMOC

Pravomoc - je souhrn práv (disponovat prostředky a lidmi) a moci (nástrojů, umožňujících požadovat určité činnosti, práce atd. a uplatňovat za jejich správný výkon odměny a za nesplnění sankce) umožňující splnění úkolů (delegovaných).

Odborové orgány a jejich pravomoci je možno blíže stanovit vnitřními předpisy odborových organizací, např. stanovami³⁸ a organizačním řádem³⁹, v takovém případě jsou povinny těmito předpisy se řídit odborové organizace a jejich orgány, zaměstnanci a zaměstnavatelé. Nerespektování uvedených vnitřních předpisů může mít za následek neplatný právní úkon v pracovněprávních vztazích (viz. níže - judikát).

„Odborovým orgánem příslušným k udělení předchozího souhlasu s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce se rozumí orgán, který je podle stanov oprávněn vystupovat v tomto pracovněprávním vztahu jménem příslušné odborové organizace; nevyplyvá-li to ze stanov, nelze předchozí souhlas příslušného odborového orgánu úspěšně nahradit ani souhlasem organizačně či funkčně nadřízeného vyššího nebo ústředního odborového orgánu.“⁴⁰

³⁸ např. Stanovy OSŽ, schválené V. sjezdem OSŽ dne 19. září 2009

³⁹ Organizační řád OSŽ, včetně příloh: organizační struktura po V. sjezdu OSŽ, stanovení pravomoci odborových orgánů a organizační jednotky OSŽ, delegační list zástupce ZV ZO OSŽ do Výboru OSŽ

⁴⁰ Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1599/2001

6. ÚŘAD PRÁCE (UP)

Je orgánem státní správy zabezpečující státní politiku zaměstnanosti v příslušných územních oblastech. K jejich základním úkolům patří:

- činnost při zprostředkování zaměstnání uchazečů a zájemců o zaměstnání, jejich rekvalifikace,
- zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejné prospěšné práce,
- zabezpečuje poradenské služby, proplácení hmotné podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci,
- vykonává kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti, včetně ukládání pokut při zjištěném porušení pracovněprávních předpisů v této oblasti.

Státní podpora v nezaměstnanosti - je finanční výpomocí pro ty, kdo práci nemají, ale současně ji aktivně hledají nebo se účastní rekvalifikačních kurzů. Podmínkou je registrace na UP v místě trvalého bydliště (do tří pracovních dnů od skončení pracovního poměru) a náleží uchazeči o zaměstnání, pokud byl v posledních 3 letech zaměstnán alespoň po dobu dvanácti měsíců.

Podpora v nezaměstnanosti **je vyplácena** nejdéle po dobu:

- do 50 let věku - 5 měsíců; do 55 let věku 8 měsíců; nad 55 let věku 11 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti:

- první 2 měsíce - 65 %, další 2 měsíce - 50 %, zbývající podpůrní doba - 45 %.

Podpora není vyplácena, pokud uchazeč:

- splňuje nárok na starobní důchod,
- invalidní osoba ve III. stupni - neschopna výdělečné činnosti,
- pobírá dávky nemocenského pojištění,
- nastoupil vazbu nebo výkon trestu,
- bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání,
- úmyslně maří součinnost s UP.

7. STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE - oblastní inspektoráty práce (OIP)

Byly zřízeny zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, jsou správními úřady a jsou řízeny Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV).

Inspektoráty práce - komplexně zabezpečují kontrolu nad dodržováním pracovněprávních vztahů vyplývajících z příslušných právních předpisů, které tyto záležitosti upravují.

Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z:

- právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu (nebo radě zaměstnanců, zástupci pro oblast BOZP nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích, včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, s výjimkou právních předpisů o zaměstnanosti,
- právních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů,
- právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku,

- právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce,
- právních předpisů k zajištění BOZP - provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení,
- právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o převážně nebo úplně bezmocnou osobu,
- právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi.

Dále kontrolují:

- dodržování kolektivních smluv v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů podle ZP.

Úřad vede - podklady a informace (informační systém o pracovních úrazech /PÚ/) a rizicích při výkonu práce o fyzické osobě, která utrpěla PU, jimiž jsou jméno a příjmení, datum narození, státní příslušnost, adresa místa trvalého pobytu a pohlaví, zaměstnavatel, jimiž jsou označeni zaměstnavatele, předmět jeho podnikání, místo, kde k PÚ došlo, a činnost, při které k pracovnímu úrazu došlo, pracovní úrazu, jímž je druh zranění a zraněná část těla, druh pracovního úrazu, co bylo zdrojem pracovního úrazu, včetně jeho organizačních a technických příčin, a proč k PÚ došlo.

8. ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ (ÚOOÚ)

- sídlo: Pplk. Sochora 27, 170 00 Praha 7, tel.: 234 665 111, fax: +420 234 665 444, www.uouu.cz

ÚOOÚ je nezávislým orgánem, který:

- provádí dozor nad dodržováním zákonem stanovených povinností při zpracování os. údajů,
- vede registr povolených zpracování osobních údajů,
- přijímá podněty a stížnosti občanů na porušení zákona,
- poskytuje konzultace v oblasti ochrany osobních údajů.

Ve své činnosti se řídí zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (ZOOÚ).

Smyslem ZOOÚ je Listinou základních práv a svobod (LZPS) zaručené právo na ochranu občana před **neoprávněným zasahováním do jeho soukromého a osobního života neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním osobních údajů.** V současné společnosti je vlivem rozvoje informačních technologií toto právo stále více narušováno.

Některé pojmy:

- **osobním údajem** /§ 4 písm. a) ZOOÚ/ je jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitého subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu,
- **citlivým údajem** /§ 4 písm. b) ZOOÚ/ je osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů

a genetický údaj subjektu údajů; citlivým údajem je také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů,

- **anonymním údajem** /§ 4 písm. c) ZOOÚ/ je takový údaj, který buď v původním tvaru nebo po provedeném zpracování nelze vztáhnout k určenému nebo určitelnému subjektu údajů.

Správní dozor

Správní dozor je činnost, při které dozorující orgán (ÚOOÚ) sleduje chování nepodřízených subjektů a porovnává je s žádoucím chováním. V návaznosti na zjištěný nesoulad potom využívá nápravné nebo sankční prostředky.

Správní dozor je dozorem správního úřadu nad nepodřízenou osobou; právní vztahy, které při dozoru vznikají, jsou ale vztahy nadřízenosti a podřízenosti. Pro dozor se používají různé názvy, např. dohled, dozor, inspekce nebo také kontrola.

To, zda je chování kontrolovaného subjektu vyhodnoceno jako žádoucí, je pouze výsledkem porovnání s povinnostmi stanovenými právním řádem, tj. nikoli s kritérii jako účelnost, efektivnost, hospodárnost a jinými, ledaže by byla tato kritéria zahrnuta do příslušného právního předpisu.

Správní dozor může být dozorem předběžným, průběžným, anebo následným. V oblasti dozoru zaměřeného na dodržování povinností při zpracování osobních údajů jde hlavně o kontrolu průběžnou.

V případě činnosti ÚOOÚ jde dále o dozor jednorázový, který je prováděn na základě plánu dozorového orgánu či stížnosti nebo podnětu zvenčí (tzv. incidentní dozor). Jeho opakem je dozor soustavný, který je vykonáván vůči předem určenému okruhu subjektů.

ÚOOÚ je - specializovaným dozorčím orgánem s poměrně úzce vymezenou věcnou působností a dozor je tedy jeho vylučnou nebo alespoň dominantní složkou činnosti. Takové úřady se obvykle označují jako inspekce.

Správní dozor členíme do 2 základních fází:

- fáze zjišťování a hodnocení - výkon kontroly,
- fáze aplikace nápravných nebo sankčních prostředků - fakultativní fáze (nepovinná), která závisí na výsledku zjištění a hodnocení.

9. VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV V ČR

(tzv. ombudsman, dále jen ochránce práv)

Působí k ochraně osob **před** jednáním úřadů a dalších institucí, vykonávajících státní správu, pokud je takové jednání v rozporu s právem nebo sice právu neodporuje, ale je jinak vadné či nesprávné, tzn., že neodpovídá principům demokratického právního státu a principům dobré správy (špatné jednání a rozhodování orgánů státní správy) nebo jsou-li tyto orgány nečinné. Jeho činnost je upravena zákonem č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

Ochránce práv je oprávněn zabývat se podněty, které směřují proti činnosti:

- ministerstev a jiných úřadů s působností pro celou ČR a správních úřadů jim podléhajících,
- České národní banky, pokud působí jako správní úřad,
- Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,

- orgánů územní samosprávy (tj. obce a kraje) při výkonu státní správy (nikoliv při výkonu samosprávy),
- obcí při výkonu státní správy, nikoli však tam, kde obce rozhodují ve vlastní působnosti,
- Policie České republiky, s výjimkou vyšetřování, kdy působí v trestním řízení,
- Armády České republiky a Hradní stráže, Vězeňské služby České republiky,
- zařízení, v nichž se vykonává vazba, trest odnětí svobody, ochranná nebo ústavní výchova a ochranné léčení,
- zdravotních pojišťoven,
- orgánů soudu a státního zastupitelství při výkonu státní správy (zejména otázka průtahů v řízení, nečinnosti soudů a nevhodného chování soudců), nikoliv proti samotnému rozhodnutí státního zástupce nebo soudu,
- má povinnost **systematických preventivních návštěv** všech míst a zařízení, kde se nacházejí nebo mohou nacházet osoby omezené na svobodě (mezinárodní závazky ČR).

Ochránce práv má **rozsáhlá oprávnění** provádět v jednotlivých věcech **nezávislá šetření**, nedává mu však právo nahrazovat činnost orgánů státní správy, a proto nemůže měnit nebo rušit jejich rozhodnutí. Při zjištění pochybení však může požadovat od úřadů či institucí, aby zjednaly nápravu. Významným oprávněním veřejného ochránce práv je, že není vázán návrhy stěžovatelů a může rozhodnout o zahájení šetření i z vlastní iniciativy. Funkční období ochránce práv je šestileté.

Uvedené vymezení působnosti nedává ochránci práv právo vstupovat do soukromoprávních vztahů či sporů (včetně sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, i když jejich zaměstnavatelem je stát). Nemůže rovněž zasahovat do rozhodovací činnosti soudů, není odvolacím místem proti jejich rozhodnutí a oprávněn zasahovat do činnosti výslovně vyjmenovaných institucí.

Působnost ochránce práv se nevztahuje na:

- soudy všech stupňů a typů v jejich rozhodovacích pravomocích,
- rozhodovací činnost státních zastupitelství,
- parlament, prezidenta republiky a vládu ČR,
- nejvyšší kontrolní úřad, zpravodajské služby ČR a orgány činné v trestním řízení.

Kontakt na ochránce práv - sídlo: Údolní 39, PSČ 602 00 Brno; e-mail pro podávání podnětů: podatelna@ochrance.cz; www.ochrance.cz; fax podatelny: 542 542 112; telefonická informační linka: 542 542 888; telefon sekretariátů: 542 542 777; 542 542 666.

10. SDRUŽENÍ NÁJEMNÍKŮ ČR (SON ČR)

Je jednou organizací působící na celém území ČR. Při uplatňování svých programových cílů využívá SON ČR svých poznatků z členství v Mezinárodním svazu nájemníků, spolupracuje se státními orgány všech stupňů, s orgány samosprávy, s právníky a fyzickými osobami, které mají podobné cíle. Prosazuje - oprávněné požadavky nájemců a uživatelů bytů a význam nájemního bydlení pro občany při jednání s orgány státní správy a samosprávy.

Předkládá - vlastní návrhy a náměty řešení v bytové oblasti, připomínkuje návrhy zákonů, vyhlášek a nařízení.

Organizuje - poradny SON ČR s cílem poskytnout odborné konzultace a pomoc potřebným v bytové problematice.

Spolupracuje - při prosazování programových cílů především s odbory a dalšími partnery, kteří podporují program SON ČR.

11. PLATEBNÍ INSOLVENCE ZAMĚSTNAVATELE - MZDOVÉ NÁROKY ZAMĚSTNANCŮ

Významnou právní zárukou a ochranou zaměstnanců, kterým jejich zaměstnavatel, jenž je v platební neschopnosti, přestal vyplácet mzdu je zákon **č. 118/2000 Sb.**, o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a změně některých zákonů.

Uvedený zákon deklaruje právo zaměstnance na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti, a to v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem.

11.1. Základní pojmy

1. Zaměstnancem se rozumí fyzická osoba, se kterou zaměstnavatel sjednal pracovní poměr (pracovní smlouva) nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jí vznikly v rozhodném období mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem. Zákon přiznává status „zaměstnanec“ jen těm fyzickým osobám, jejichž pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti trvaly v určité době, přičemž doba trvání pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti zaměstnance je bezvýznamná.

Rozhodující je, aby splatné mzdové nároky fyzické osoby, které jí nebyly zaměstnavatelem vyplaceny a jejichž přiznání uplatňuje u úřadu práce, spadaly do rozhodného období.

2. Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno **moratorium** před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i **3 kalendářní měsíce** předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci. Právní úprava rozhodného období by měla poskytnout ochranu i těm zaměstnancům, kterým byla vyplacena mzda za měsíc, ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i za 3 další následující měsíce a 3 měsíce předcházející měsíci, ve kterém byl podán insolvenční návrh. Takto rozvržené rozhodné období umožňuje spravedlivě uspokojit mzdové nároky zaměstnance.

Celková délka rozhodného období je **6 měsíců**. Shodný způsob stanovení rozhodného období je spojen s případem, kdy bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení.

3. Mzdovými nároky se rozumí mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náleží z pracovního poměru nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o pracovní činnosti (dále jen mzdové nároky), jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti.

Jedná se o mzdové nároky vyplývající ze sjednaného pracovního poměru nebo o odměnu podle dohody o pracovní činnosti, které budou podle tohoto zákona uspokojeny v případě, že zaměstnavatel svoji povinnost nesplní.

4. V platební neschopnosti je zaměstnavatel, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to:

- dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo
- po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice, nebo
- dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie (u nadnárodního zaměstnavatele).

V tomto případě jde o legislativně technickou úpravu v souvislosti se zapojením institutu moratoria před zahájením insolvenčního řízení do rozhodného období. Institut moratoria se rovněž promítá i do dalších ustanovení uvedeného zákona.

5. Nadnárodní zaměstnavatel - je zaměstnavatel, který vedle provozování činnosti na území České republiky provozuje činnost na území nejméně jednoho dalšího členského státu Evropské unie. Tato definice vychází ze směrnice 2002/74/ES.

11.2. Moratorium v insolvenci zaměstnavatele

Smyslem tohoto institutu je poskytnout dlužníkovi možnost vyrovnat se s věřiteli ještě před proběhnutím celého insolvenčního řízení, neboť **během moratoria nelze vydat rozhodnutí o úpadku.**

Návrh insolvenčnímu soudu na vyhlášení moratoria může dlužník, který je podnikatelem, podat: - do 7 dnů od podání insolvenčního návrhu,
- do 15 dnů od doručení insolvenčního návrhu insolvenčním soudem,
jde-li o insolvenční návrh věřitele.

Dlužník může u insolvenčního soudu podat návrh na moratorium i před zahájením insolvenčního řízení. Právo na podání návrhu na vyhlášení moratoria nemá právnická osoba v likvidaci.

Moratorium je účinné od okamžiku zveřejnění rozhodnutí o jeho vyhlášení v insolvenčním rejstříku a jeho účinky jsou následující:

- **nelze vydat rozhodnutí o úpadku,**
- **zůstávají zachovány účinky spojené se zahájením insolvenčního řízení.**

I v době trvání moratoria mohou oprávněné osoby přistoupit k řízení a věřitelé uplatnit svá práva přihláškou pohledávky. Moratorium trvá po dobu uvedenou v návrhu na moratorium, nejdéle však 3 měsíce a zaniká uplynutím doby, na kterou bylo vyhlášeno, nebo rozhodnutím insolvenčního soudu o jeho zrušení.

Insolvenční soud zruší moratorium:

- navrhne-li to většina věřitelů, počítaná podle výše pohledávek, uvedených v seznamu závazků,
- jestliže dlužník uvedl v návrhu na moratorium nepravdivé údaje, nebo vyjde-li za trvání moratoria najevo, že dlužník vyhlášením moratoria sledoval nepoctivý záměr, zejména přednostní uspokojení jen některých jeho věřitelů.

11.3. Zveřejnění podání insolvenčního návrhu

Oznámení soudu o vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo o zahájení insolvenčního řízení zveřejní úřad práce na své úřední desce neprodleně poté, co jej soud vyrozumí, informace o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u úřadu práce. Současně oznámí lhůtu, do které mohou zaměstnanci uplatnit u kteréhokoliv úřadu práce své splatné mzdové nároky.

Úřad práce informuje neprodleně, co jej soud vyrozumí o informacích mu sdělených soudem. Stejně tak MPSV, které informace zveřejní na své internetové stránce nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení a současně je oznámí ve stejné lhůtě všem úřadům práce. Úřady práce tyto informace vyvěsí na své úřední desce, nebo oznámí jiným rovnocenným způsobem, nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení od MPSV.

11.4. Žádost o uspokojení mzdových nároků zaměstnance

Žádost může zaměstnanec podat na předepsaném formuláři nebo v jiné písemné podobě, a to u kteréhokoliv úřadu práce. Pokud žádost obdrží úřad práce, do jehož kompetence nespadá její vyřízení, postoupí ji neprodleně místně příslušnému úřadu práce.

Příslušný úřad práce, pro účely zákona je k rozhodování o nároku v jehož působnosti má:

- a) sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou,
- b) místo podnikání zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, nebo v jehož obvodu je umístěna organizační složka nadnárodního zaměstnavatele, který nemá sídlo na území ČR,
- c) bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a který nemá místo podnikání.

V Žádosti zaměstnanec uvede zejména:

- své jméno, příjmení, rodné číslo nebo datum narození,
- adresu bydliště,
- označení zaměstnavatele, sídlo nebo místo jeho podnikání nebo jeho bydliště, - výši uplatňovaných mzdových nároků,
- údaje potřebné pro výpočet daně z příjmů, tzv. superhrubá mzda,
- kalendářní měsíce rozhodného období, za které uplatňuje mzdové nároky,
- způsob jejich výplaty, případně označení účtu u peněžního ústavu, na který by částka odpovídající výši mzdových nároků měla být bezhotovostně převedena,
- označení zdravotní pojišťovny, v jejíž prospěch se provádějí odvody,
- doklady, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků (nepovinné).

K Žádosti zaměstnance doloží doklady, které prokazují dobu trvání jeho pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti v rozhodném období.

Při uplatnění mzdových nároků je zaměstnanec povinen prokázat dobu trvání pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti (ve vztahu k rozhodnému období). Povinnost prokázání existence pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti je jednou z podmínek pro rozhodnutí o přiznání mzdových nároků nevyplacených zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti, proto je v zákoně tato povinnost jednoznačně stanovena zaměstnanci, který žádá o vyplacení splatných mzdových nároků.

Na internetových stránkách MPSV (Zaměstnanost - Pro občany - Insolvence zaměstnavatele) jsou k dispozici formuláře „Žádost o uspokojení mzdových nároků“ a „Doložení mzdových nároků zaměstnance“, které je možno stáhnout, vytisknout, vyplnit a předat příslušnému úřadu práce.

11.5. Lhůta pro uplatnění nároku

Vzhledem k tomu, že rozhodné období zahrnuje **3 měsíce** následující po měsíci, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo byl podán insolvenční návrh, mají zaměstnanci možnost podat žádost nejen po celé rozhodné období, ale i **15 dnů** po uplynutí splatnosti mzdy na poslední měsíc, za který mzdové nároky uplatňují.

Z tohoto důvodu zákon stanoví, že mzdové nároky může zaměstnanec **uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů** následujících po dni, kdy úřad práce zveřejnil informace o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky, na úřední desce, jsou-li splněny další podmínky stanovené tímto zákonem.

Jestliže v této lhůtě zaniklo moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení nebo soud rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, lze mzdové nároky uplatnit nejpozději v den zániku moratoria nebo v den právní moci soudního rozhodnutí.

11.6. Uplatnění mzdových nároků

Zaměstnanec má možnost sám se rozhodnout, za které **3 měsíce** rozhodného období bude uplatňovat mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem. Tuto skutečnost uvede úřadu práce v žádosti o uplatnění mzdových nároků. Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit **nejvýše** v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za **3 kalendářní měsíce** rozhodného období. Po uspokojení alespoň části uplatněných mzdových nároků může úřad práce uspokojit další mzdové nároky zaměstnance uplatněné vůči témuž zaměstnavateli až po uplynutí **12 měsíců** ode dne vydání příkazu k úhradě mzdových nároků.

Celková výše mzdových nároků vyplacených zaměstnanci za **1 měsíc** nesmí překročit **1,5 násobek** rozhodné částky. Tuto částku stanoví MPSV a vyhláší ji ve Sbírce zákonů, vždy s účinností od 1.5. kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. Jedná se:

- za období od **1.5.2009 do 30.4.2010** - o částku 23 542 Kč, kterou vyhlásilo MPSV svým Sdělením č. 80/2009 Sb., a 1,5 násobkem je pak částka 35 313 Kč.
- za období od **1.5.2010 do 30.4.2011** - o částku 23 598 Kč, kterou vyhlásilo MPSV svým Sdělením č. 99/2010 Sb., a 1,5 násobkem je částka 35 397 Kč.

Maximální možnou částkou, kterou může zaměstnanec za **3 měsíce** obdržet, jsou pak částky 105 939 Kč a 106 191 Kč. Výše uvedené částky jsou částkami hrubými, z nichž se srážejí povinné odvody podle zvláštních právních předpisů, které před uspokojením mzdových nároků provede úřad práce.

Vychází se z rozhodné částky a z minimální mzdy platné v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den podání insolvenčního návrhu.

11.7. Výplata mzdových nároků

Souhlasí-li výše mzdových nároků a doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky, s písemným vykazáním dlužných mzdových nároků provedeným zaměstnavatelem nebo správcem,⁴¹ úřad práce **do 10 dnů** od předložení tohoto vykazání zaměstnavatelem nebo správcem oznámí zaměstnanci termín, způsob jejich uspokojení a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě.

Uplatní-li zaměstnanec mzdové nároky ve lhůtě stanovené zákonem (podle § 4 odst. 5) a od písemného vykazání dlužných mzdových nároků zaměstnavatelem nebo správcem uplynulo více **než 10 dnů**, oznámí úřad práce příslušný k rozhodování o mzdovém nároku zaměstnanci termín, způsob uspokojení nároků a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě do 10 dnů ode dne, kdy obdržel žádost zaměstnance.

Dále se úřadům práce stanoví speciální zákonná možnost. V případech, kdy zaměstnavatel vyčíslí dlužné mzdové nároky zaměstnanců, včetně různých odměn nebo premii, příplatků za práci přesčas aj., které nejsou mzdovými nároky podle tohoto zákona, a zaměstnanec takto vyčíslené mzdové nároky uplatní ve své žádosti, mohou úřady práce tyto položky z celkové výše uplatněných mzdových nároků odečíst a zbývající část uplatněných mzdových nároků zaměstnanci přiznat. Z uvedeného důvodu proto zákon výslovně stanoví, že uplatní-li zaměstnanec mzdové nároky a zaměstnavatel nebo správce potvrdil mzdové nároky zaměstnance včetně částek, které nelze podle tohoto zákona považovat za mzdové nároky, úřad práce tyto částky z celkové výše uplatněných mzdových nároků odečte a zbývající část mzdových nároků zaměstnanci přizná.

Úřad práce předá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě přiznaných mzdových nároků **nejpozději do 5 pracovních dnů** ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o jejich přiznání. Rozhodnutím přizná zaměstnanci mzdový nárok v prokázané výši v případě, že zaměstnanec uplatňuje v žádosti jinou výši dlužných mzdových nároků, než vykázal zaměstnavatel, a úřadu práce se dostatečným dožádáním příslušného dokladu od zaměstnavatele, správce nebo zaměstnance, resp. provedenou kontrolou u zaměstnavatele podařilo zjistit skutečnou výši dlužných mzdových nároků zaměstnance.

Úřad práce přizná zaměstnanci rozhodnutím mzdový nárok ve výši odpovídající minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu v případě, že **zaměstnanec uplatňuje jinou výši dlužných mzdových nároků**, než vykázal zaměstnavatel, a úřadu práce se ani dodatečně nepodařilo zjistit skutečnost výši dlužných mzdových nároků zaměstnance.

Mzdové nároky jsou zaměstnanci přiznány za dobu, která je z předloženého dokladu prokazujícího dobu trvání pracovního poměru zaměstnance nesporná. Jedná se o případ, kdy zaměstnanec uplatňuje dlužné mzdové nároky i za měsíce, než vykázal zaměstnavatel nebo správce.

Úřad práce přizná zaměstnanci rozhodnutím mzdový nárok ve výši a za dobu uplatněnou zaměstnancem, jestliže zaměstnavatel nebo správce přes výzvu úřadu práce nepředložil seznam dlužných mzdových nároků a zaměstnanec objektivním dokladem prokazatelně osvědčil skutečnou výši svých dlužných mzdových nároků.

⁴¹ *předběžný nebo insolvenční správce*

Objektivním dokladem **může být**, např.:

- potvrzení zaměstnavatele, kterým přímo zaměstnanci potvrdil výši jeho dlužných mzdových nároků (uznání dluhu) nebo
- písemné vyjádření mzdové účetní na výplatní pásce zaměstnance, že uvedená částka určená k výplatě mu nebyla dosud vyplacena.

Objektivním dokladem **nejsou**:

- doklady jako je pracovní smlouva, zápočtový list nebo výplatní páska bez nebo s podpisem mzdové účetní, ale bez jejího písemného vyjádření, neboť tyto doklady pouze prokazují délku doby trvání pracovního poměru zaměstnance a výši jeho výdělku,
- čestné prohlášení, které lze podle § 53 odst. 5 správního řádu použít pouze v případech, že to zvláštní zákon v určitých případech a za stanovených podmínek připouští, neboť zákon čestné prohlášení neuvádí.

Úřad práce přiznává zaměstnanci rozhodnutím mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolventního řízení nebo ke dni podání insolventního návrhu, jestliže zaměstnavatel nebo správce nepředložil seznam dlužných mzdových nároků zaměstnance a zaměstnanec nepředložil doklad, kterým by prokazatelně osvědčil výši svých dlužných mzdových nároků.

Pokud úřad práce nepřiznal mzdové nároky ve výši uplatňované zaměstnancem nebo mzdové nároky nepřiznal vůbec, v souladu s § 4 odst. 2 správního řádu⁴² upozorní zaměstnance, že je může uplatnit spolu s dalšími peněžitými pohledávkami, které má vůči zaměstnavateli, v konkurzním řízení.

Úřad práce přiznává zaměstnanci mzdové nároky ve výši částky rovnající se měsíční minimální mzdě i v případech, kdy zaměstnanec nevykonával v kalendářním měsíci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, ale kdy jeho výše dlužných mzdových nároků přesahuje nebo alespoň dosahuje výše částky odpovídající minimální mzdě. V případě, že zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky v nižší částce, než činí minimální mzda a zaměstnavatel, resp. správce mzdové nároky zaměstnance nepotvrdil, přizná mu úřad práce mzdový nárok v uplatněné výši.

Úřad práce žádost zaměstnance zamítne, pokud nejsou zaměstnancem splněny zákonné podmínky pro přiznání mzdových nároků. Důvodem může být např.:

- opožděné podání žádosti,
- opakované podání žádosti v posledním roce vůči jednomu a témuž zaměstnavateli, přestože již mzdové nároky byly zaměstnanci na základě jeho předchozí žádosti úřadem práce alespoň částečně přiznány,
- mzdové nároky zaměstnance nespádají do rozhodného období,
- částka uplatněná zaměstnancem není mzdovým nárokem ve smyslu tohoto zákona,
- uplatněné mzdové nároky zaměstnance nejsou dosud splatné atd.

Zaměstnanec může mzdové nároky dodatečně prokázat nejpozději do 7 pracovních dnů. Úřad práce předá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě nejpozději do 5 pracovních dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o přiznání mzdových nároků ve výše uvedených případech.

⁴² zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

12. INSTITUT ODDLUŽENÍ - OSOBNÍ BANKROT

12.1. Základní charakteristika

V případě, že **dlužník není schopen splácet své závazky** a nerozhodne se včas pro **oddlužení**, mohou jeho věřitelé vymáhat své pohledávky pomocí **exekuce**, která **končí** pro **dlužníky většinou dramaticky**.

Exekuci je postihnout veškerý **movitý i nemovitý majetek** (dům, byt atd.), který skončí v dražbě za zlomek jeho původní ceny. Dále exekuci mohou být postihnuty i všechny příjmy včetně důchodu, renty nebo stipendia.

Institut oddlužení upravuje zákon **č. 182/2006 Sb.**, o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů (účinný od 1.1.2008). Institut oddlužení je obsažen v § 389 až § 394 insolvenčního zákona a pro insolvenční řízení, ve kterém se rozhoduje o oddlužení platí obecně části insolvenčního zákona.

Institut oddlužení neboli **osobní bankrot** (v případě konkrétního majetkového stavu dlužníka) je způsob zbavení se dluhů, které dlužník nezvládá splácet (tzv. dluhová past), kdy si již není schopen pomoci žádným způsobem (např. úvěrem, půjčkou, koupí majetku dlužníka apod.). Za určitých podmínek umožňuje dohodnutí splátkového kalendáře se všemi věřiteli a poskytuje dlužníkovi ochranu před exekucí a dalším narůstáním jeho dluhů. S tímto však musí souhlasit všichni věřitelé i soud.

Oddlužení je způsob řešení úpadku (stav), kdy jsou:

- dlužníkovy dluhy sjednoceny (více věřitelů, nejméně 2); prodlení s úhradou alespoň 30 dnů),
- dlužník není schopen plnit své dluhy:
 - zastavil své platby (tj. neplatí nikomu ze svých věřitelů),
 - dlužník je v prodlení delším než 3 měsíce s úhradou svých dluhů,
- zajištění věřitelé⁴³ jsou zcela uspokojeni,
- nezajištění věřitelé⁴⁴ jsou uspokojeni do jimi schválené výše a zbytek dluhů může být dlužníkovi odpuštěn.

Oddlužení je možné i v případě, kdy je zjevné, že dlužník do stavu úpadku směřuje, např. postupně snižuje platby svým věřitelům, často se dostává do prodlení s úhradou svých dluhů, některým věřitelům už neplatí vůbec. Dále je zjevné, že majetková situace dlužníka se nezlepší - např. je nepravděpodobné, že získá lépe placenou práci s ohledem na svou kvalifikaci nebo s ohledem na situaci na trhu.

Tento institut preferuje sociální účel před ekonomickým, má umožnit dlužníkovi „nový začátek“ a motivovat ho k aktivnímu zapojení do umořování svého dluhu vůči věřiteli. Současně je cílem také snížit náklady veřejných rozpočtů na sanaci těch, kdo se ocitli v sociální krizi.

⁴³ **zajištěný věřitel** je věřitel, který má pohledávku za dlužníkem, která je zajištěna - např. zástavou na majetku; uspokojuje se zpeněžením takového majetku, který je užít k zajištění a u tohoto věřitele neplatí povinnost uhradit minimálně 30 % jeho pohledávky

⁴⁴ **nezajištěný věřitel** je ten, jehož pohledávka za dlužníkem není zajištěna - např. zástavou na majetku; je nutno uhradit alespoň 30 % jeho závazků nebo méně, dohodne-li se na tom s dlužníkem

Oddlužení je řešením pro ty dlužníky, kteří se do úpadku **dostali** v důsledku své běžné činnosti - zejména provozu domácnosti, neboť umožňuje řešit úpadek právnických i fyzických osob, ale v obou případech za splnění předpokladu, že **nejde o podnikatele**.

Oddlužení musí být povoleno soudem (krajské soudy, Městský soud v Praze) a je nutné počítat s tím, že soud může již schválené oddlužení zrušit. Oddlužení soud povolí pouze, pokud lze důvodně očekávat, že nezajištění věřitelé získají minimálně 30 % svých pohledávek (pokud nesouhlasí s nižším uspokojením).

12.2. Návrh na povolení oddlužení a rozhodnutí soudu

Návrh na povolení oddlužení podává vždy a jen dlužník sám současně s insolvenčním návrhem. Návrh na povolení oddlužení tedy nemůže za dlužníka podat nikdo jiný. V případě, že by věřitel dlužníka předešel a podal insolvenční návrh, pak má dlužník od jeho doručení 30-denní propadnou lhůtu na reakci - podání návrhu na povolení oddlužení a o této možnosti musí být informován soudem. Zákon stanoví podávání návrhu na povolení oddlužení na předepsaném **formuláři**, který zveřejňuje MPSV.

Návrh na povolení oddlužení musí obsahovat:

- označení dlužníka a osob oprávněných za něho jednat,
- údaje o očekávaných příjmech dlužníka v následujících 5 letech,
- údaje o příjmech dlužníka za poslední 3 roky,
- návrh způsobu oddlužení nebo sdělení, že dlužník takový návrh nevznáší.

K návrhu na povolení oddlužení musí dlužník připojit:

- seznam majetku a seznam závazků, popřípadě prohlášení o změnách, ke kterým v mezidobí došlo v porovnání se seznamy, které v insolvenčním řízení již dříve předložil,
- listiny dokládající údaje o příjmech dlužníka za poslední 3 roky,
- písemný souhlas nezajištěného věřitele, který se na tom s dlužníkem dohodl, s tím, že hodnota plnění, které při oddlužení obdrží, bude nižší než 30 % jeho pohledávky.

Osoby ochotné zavázat se při povolení oddlužení jako spoludlužníci nebo ručitelé dlužníka musí návrh spolupodepsat. Dále **návrh musí podepsat i dlužníkův manžel a výslovně uvést, že s povolením oddlužení souhlasí.**

Insolvenční soud zamítne návrh na povolení oddlužení, jestliže:

- jím je sledován nepoctivý záměr, nebo
- hodnota plnění, které by při oddlužení obdrželi nezajištění věřitelé, bude nižší než 30 % jejich pohledávek, ledaže tito věřitelé s nižším plněním souhlasí,
- jej znovu podala osoba, o jejímž návrhu na povolení oddlužení bylo již dříve rozhodnuto, nebo
- dosavadní výsledky řízení dokládají lehkomyšlný nebo nedbalý přístup dlužníka k plnění povinností v insolvenčním řízení.

Schválení oddlužení - o povolení oddlužení (v kladném případě) rozhodne soud usnesením o schválení oddlužení, kterým jsou vázáni všichni dotčení - dlužník, věřitelé, věřitelé, kteří s návrhem nesouhlasili i věřitelé, kteří nehlasovali.

Usnesení obsahuje důležité informace pro další fáze řízení - např. způsob oddlužení (zpeněžením majetkové podstaty nebo plněním splátkového kalendáře), určení majetku mimo majetkovou podstatu, splátkový kalendář nebo osobu insolvenčního správce.

Po schválení oddlužení se rozhodnutí zveřejní v insolvenčním rejstříku, čímž nastává jeho účinnost. Insolvenční správce proto může, v případě zpeněžení majetkové podstaty, prodat majetek dlužníka, a dále postupuje jako v případě konkursu. Pokud je dlužníkem plněn splátkový kalendář, insolvenční správce prodá majetek sloužící k zajištění, kterým se uspokojí zajištění věřitelé a dále splácí dle splátkového kalendáře. **Účinkem schválení oddlužení je také neproveditelnost exekuce a soudního výkonu rozhodnutí.**

12.3. Způsoby oddlužení

Způsoby oddlužení - jsou možné dva způsoby oddlužení, a to:

- zpeněžením majetkové podstaty nebo
- plněním splátkového kalendáře.

Majetek, kterým byly pohledávky zajištěny se **prodá vždy** (pokud takový existuje). O tom který způsob oddlužení se zvolí rozhodují hlasováním nezajištění věřitelé, kteří stihli včas přihlásit svou pohledávku. V případě že se neshodnou, rozhodne o způsobu oddlužení soud.

Rozhodnutí o způsobu oddlužení je ponecháno na nezajištěných věřitelích, kteří jej odhlasují buď na své schůzi nebo mimo ni. K výsledku hlasování soud přihlíží při rozhodování o návrhu. V případě, kdy soud zamítne návrh na povolení oddlužení, zejména zjištěním nepoctivého záměru dlužníka, je úpadek automaticky řešen konkurzem.

Zpeněžení majetkové podstaty - se týká dlužníkovu majetku do okamžiku, kdy soud povolí oddlužení, jedná se tedy o prodej majetku, který dlužník nabyl v minulosti, neboť do majetkové podstaty nenáleží majetek, který dlužník nabyl v průběhu insolvenčního řízení poté, co nastaly účinky schválení oddlužení. Postupuje se obdobně podle ustanovení o zpeněžení majetkové podstaty v konkurzu.

V rozhodnutí, jímž se schvaluje oddlužení zpeněžením majetkové podstaty, insolvenční soud:

- uvede informaci o tom, kdo je insolvenčním správcem, a rozhodne o jeho dosavadní odměně a náhradě hotových výdajů a o tom, jak budou uspokojeny,
- označí majetek, který podle stavu ke dni vydání rozhodnutí náleží do majetkové podstaty,
- označí nezajištěné věřitele, kteří souhlasili s tím, že hodnota plnění, které při oddlužení obdrží, bude nižší než 30 % jejich pohledávky, a uvede nejnížší hodnotu plnění, na které se tito věřitelé s dlužníkem dohodli.

Plnění splátkového kalendáře - tento způsob oddlužení zasahuje dlužníkův majetek především do budoucna - pohledávky zajištěných věřitelů se uspokojí z výtěžku zpeněžení zajištění a současně po dobu **5 let** plní dlužník pohledávky nezajištěných věřitelů podle daného poměru.

Dlužník je tedy povinen měsíčně, po dobu 5 let, splácet nezajištěným věřitelům ze svých příjmů částku ve stejném rozsahu, v jakém z nich mohou být při výkonu rozhodnutí nebo při exekuci uspokojeny přednostní pohledávky.

Pravděpodobnou výši splátek si můžete spočítat na adrese - <http://insolvenčni-zakon.justice.cz/kalkulator-splatek.html>.

12.4. Povinnosti dlužníka

Po dobu trvání účinků schválení oddlužení plněním splátkového kalendáře je dlužník povinen:

- podřídit se rozhodnutí soudu o způsobu oddlužení,
- vykonávat přiměřenou výdělečnou činnost a v případě, že je nezaměstnaný, o získání příjmu usilovat; nesmí rovněž odmítat splnitelnou možnost si příjem obstarat,
- hodnoty získané dědictvím a darem zpeněžit a jejich výtěžek, stejně jako jiné své mimořádné příjmy, použít k mimořádným splátkám nad rámec splátkového kalendáře,
- bez zbytečného odkladu oznámit insolvenčnímu soudu, insolvenčnímu správci a věřitelskému výboru, každou změnu svého bydliště nebo sídla a zaměstnání,
- vždy k 15.1. a k 15.7. kalendářního roku, předložit insolvenčnímu soudu, insolvenčnímu správci a věřitelskému výboru přehled svých příjmů za uplynulých 6 kalendářních měsíců,
- nezatajovat žádný ze svých příjmů a na žádost insolvenčního soudu, insolvenčního správce nebo věřitelského výboru předložit k nahlédnutí svá daňová přiznání za období trvání plánu oddlužení (podřízení se kontrole a pravomocem insolvenčního správce - značné pravomoci),
- neposkytovat nikomu z věřitelů žádné zvláštní výhody,
- nepřijímat na sebe nové závazky (půjčky), které by nemohl v době jejich splatnosti splnit, dále nekupovat majetek, vyjma majetku nezbytného pro „existenční minimum“,
- povinnost sledovat průběh insolvenčního řízení a průběhu oddlužení v on-line insolvenčním rejstříku - odpadá povinnost doručování.

Dlužník tedy začíná splácet dle splátkového kalendáře a to k cílové částce **30 %** z výše pohledávek. Tato částka je však minimum, naskytne - li se dlužníkovi další neočekávaný peněžitý či nepeněžitý příjem (např. výhra, dědictví, půjčka apod.), jedná se o mimořádnou splátku nad rámec splátkového kalendáře a dlužník ji musí použít ke splácení.

Dlužník nesmí bez souhlasu insolvenčního správce odmítnout dar ani dědictví, jinak by se jednalo o neplatný právní úkon (omezení práva nakládat se svým majetkem).

Dohled nad dlužníkem vykonává kromě insolvenčního správce také soud i věřitelé (věřitelský výbor).

Se splácením jednotlivých plateb se dlužník nesmí dostat do prodlení delšího než 30 dnů, jinak je automaticky sankcionován nařízením konkurzu.

Po **5 letech**, kdy dlužník splní řádně a včas všechny povinnosti, které mu byly soudem uloženy, se řízení o oddlužení ukončí. Poté je dlužník oprávněn podat **návrh soudu na osvobození od placení** pohledávek zahrnutých do oddlužení, a to v rozsahu, v němž dosud nebyly uspokojeny (bude se jednat o všechny pohledávky, tedy i o ty nepřihlášené).

Dlužníkovi jsou tedy smazány všechny dluhy z minulosti až do okamžiku schválení oddlužení. Současné ale platí, že po dobu dalších **3 let** následujících po usnesení o osvobození může soud nařídit jeho **odejmutí**, a to v případě, že dlužník jednal podvodně vůči věřitelům nebo pokud byl odsouzen za úmyslný trestný čin vztahující se k oddlužení anebo osvobození.

12.5. Výhody oddlužení oproti exekuci nebo výkonu rozhodnutí

V případě, že **dlužník - nepodnikatel není schopen své závazky splácet a nerozhodne se včas pro oddlužení**, mohou ostatní věřitelé vymáhat své pohledávky způsoby, jejichž **důsledky pro dlužníka budou často velice dramatické - a to pomocí exekuce. Dlužníkovi** pak bývá **exekuvován veškerý jeho majetek** nad rámec věcí, které nezbytně potřebuje k uspokojování potřeb svých a své rodiny, tj. dlužníkovi budou prodány všechny **nemovitě** (např. domek, byt, chata, stavební pozemek, zahrada apod.) **a movité věci** (např. automobil, motocykl, spotřební elektronika, kolo, vybavení domku nebo bytu apod.).

Exekucí tedy může být postižen i byt, příp. dům dlužníka, a to bez náhrady, to znamená, že dlužník se bude muset z bytu, případně domu vystěhovat, a to s celou rodinou. **Exekucí** mohou být dále postiženy veškeré příjmy (včetně např. důchodu, nemocenské, mateřské, podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikace nebo stipendia) dlužníka po odečtení základní stanovené částky.

Výsledkem pak může být dlužník bez majetku tzv. odsouzený k celoživotnímu splácení dluhů!

Výhody splácení pomocí oddlužení:

V případě **oddlužení** pomocí splátkového kalendáře sice zbude dlužníkovi ze mzdy, a to bez ohledu na její výši, vždy pouze částka **7.989,- Kč** (tato částka je obvykle průběžně každý rok navyšována s ohledem na zvyšování částky životního minima a zákonné výše nákladů na bydlení), případně částka vyšší o **1.331,50 Kč** za každou osobu, již je dlužník povinen poskytovat výživné a za manželku dlužníka.

V případě **exekuce** na majetek **dlužníka**, kdy nejsou vymáhány **přednostní pohledávky** (zejména na výživném), zbývá dlužníkovi o něco vyšší částka oproti oddlužení, tedy více než **7.989,- Kč**, protože výpočet částky pro věřitele se oproti oddlužení poněkud odlišuje.

Rozdíl mezi **exekucí a oddlužením pomocí splátkové kalendáře** však spočívá v tom, že dlužníkovi budou z příjmu odečítány splátky jednotlivým věřitelům **nejdéle po dobu 5 let** (nebo po dobu kratší, pokud dlužník dokáže uspokojit své věřitele dříve), případně bude zpeněžen jeho majetek a poté bez ohledu na to, že nebudou ze 100 % uspokojeny pohledávky za dlužníkem, bude dlužník od placení zbytku neuhrazených pohledávek osvobozen, tedy je nebude muset již nikdy platit. Velkou výhodou je také, že od povolení oddlužení se již nadále nenavysují úroky z prodlení či penále.

V exekuci tato omezení a výhody oddlužení neplatí, tedy dlužník bude povinen zaplatit pohledávky v plné výši a to včetně úroků z prodlení či penále, tedy mu budou po dobu mnohem delší, či až do smrti odečítány splátky věřitelům.

12.6. Závěrečné shrnutí

Pro koho?

- pro fyzické osoby (dlužník),
- pro dlužníka, který má více věřitelů,
- má peněžité závazky po dobu delší než 30 dnů po lhůtě splatnosti,
- není schopen splácet své dluhy po dobu delší než 30 dnů po lhůtě splatnosti,
- nebyl v posledních 5 letech pravomocně odsouzen za trestný čin majetkové nebo hospodářské povahy,

- pro dlužníka, který má zaměstnání,
- pro dlužníka, který ke svým dluhům přistupuje odpovědně a chce je řešit.

Výhody osobního bankrotu (i přesto, že se jedná o nepříjemnou situaci)

- zastavení narůstání úroků,
- ochrana před exekucí, exekuci lze nařídit, ale nelze vykonat proti dlužníkovi, který je v osobním bankrotu,
- ochrana před vymáháním splácení dluhů jinou cestou než, kterou určí rozhodnutím soud,
- možnost zbavení se všech dluhů, prostřednictvím splátkového kalendáře po dobu 5 let,
- sloučení všech splátek do jedné měsíční splátky,
- není nezbytné uhradit 100 % dluhů, minimální částka dluhu je 30 %.

Průběh oddlužení

- žádost o oddlužení musí podat sám dlužník,
- žádost se podává okresnímu soudu na předepsaném formuláři, který musí být pravdivě a úplně vyplněn,
- o přijetí návrhu na oddlužení rozhoduje soud okamžitě,
- po přijetí návrhu soud přidělí dlužníkovi insolvenčního správce,
- po přijetí návrhu začíná běžet 15 denní lhůta pro uplatnění pohledávek věřitelů vůči dlužníkovi,
- po uplatnění pohledávek věřitelů, nařídí soud schůzi věřitelů, které je povinen se účastnit také dlužník,
- věřitelé na své schůzi rozhodnou o způsobu oddlužení dlužníka a to buď odprodáním jeho movitého i nemovitého majetku, nebo plněním splátkového kalendáře - toto rozhodnutí je zcela na věřitelích,
- soud vynese rozhodnutí o oddlužení a stanoví jeho způsob,
- dochází k plnění rozhodnutí o oddlužení.

Oddlužení plněním splátkového kalendáře

- po dobu 5 let a minimální výši uspokojení pohledávek každému z věřitelů 30 %,
- podřízení se insolventnímu správci,
- respektování výše splátek a dodržování jejich splácení,
- žít pouze na výši životního minima⁴⁵,
- ochrana proti exekuci,
- v případě ztráty zaměstnání aktivně usilovat o jiné.

Na co nelze využít institut oddlužení

- zajištěné pohledávky, leasingy, hypotéky, apod.,
- zaplacení dluhů pojištění zdravotním pojišťovnám,
- zaplacení daňových nedoplatků a závazků dlužníka vůči státu.

⁴⁵ **Životní minimum** = minimální hranice peněžních příjmů fyzických osob k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb (v roce 2011 - 3.126,-Kč/pro jednotlivce);

Existenční minimum = minimální hranice příjmů osob nezbytných k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití (2011-2.020,- Kč/pro jednotlivce).

13. EXEKUCE A ZAMĚSTNANEC

Může nastat situace, že, ať již fyzické nebo právnické osobě dlužíme, aniž bychom si to uvědomovali (např. neuhrazení splátek úvěru nebo půjčky, dluh na nájemném, platba mobilnímu operátorovi, nezaplacení pokuty dopravnímu podniku, podepsání ručitelského závazku příbuzným či známým apod.).

13.1. Exekuční činnost a soudní exekutor

Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a změně dalších zákonů (účinný od 1.9.2001) umožňuje provést exekuci (alternativu soudního výkonu rozhodnutí) na základě vykonatelného exekučního titulu proti povinnému prostřednictvím soudního exekutora

Soudní exekutor je jmenován do funkce ministrem spravedlnosti po absolvování výběrového řízení. Je pověřen vykonávat exekuční a další činnosti dle uvedeného zákona, má postavení veřejného činitele, jeho úkony se považují za úkony soudu a je přitom osobou samostatně výdělečně činnou.

Činnost soudního exekutora:

- exekutor má celorepublikovou působnost - bez ohledu na místo bydliště, sídlo dlužníka nebo místo, kde se nachází dlužníkův majetek,
- za podání návrhu na nařízení exekuce se neplatí soudní poplatek,
- exekutor je odměňován procentuálně z vymoženého plnění pro oprávněného, je tedy přímo zainteresován na výsledku své práce,
- exekutor musí být provedením exekuce pověřen soudem do 15-ti dnů, ihned poté může zajistit exekučním příkazem majetek povinného. Proti exekučnímu příkazu není přípustné odvolání, povinný nemůže nakládat se svým majetkem,
- exekuce může být vedena několika různými způsoby najednou, na rozdíl od výkonu rozhodnutí soudy nemusí oprávněný složitě pátrat po majetku povinného a v návrhu určovat, jakým způsobem má být exekuce provedena.

Při zajišťování majetku se soudní exekutor neomezuje pouze na aktiva, která povinný⁴⁶ (případně jeho manželka) vlastní v době provádění exekuce, ale zjišťuje i právní úkony, kterými byl majetek, který by jinak podléhal exekuci, převeden na třetí osoby. Výsledkem pak může být zajištění podkladů pro uplatnění neúčinnosti takovýchto právních úkonů.

13.2. Práva soudního exekutora

Soudní exekutor je ze zákona vybaven rozsáhlými pravomocemi, které mu především umožňují **získávat informace o povinných a jejich majetku**. Součinnost jsou povinny mu poskytnout soudy, orgány státní správy, banky, pojišťovny, penzijní fondy, obchodníci s cennými papíry a další právnické i fyzické osoby. Má tedy možnost zjistit čísla bankovních účtů a pojistek, vlastnictví nemovitého majetku a motorových vozidel, zaměstnavatele atd.

Při soupisu majetku může exekutor vstoupit i do bytu, provozovny a dalších prostor, v nichž má povinný svůj majetek, a to dokonce **i v jeho nepřítomnosti**. Může požádat o asistenci policii a přizve si zámečníka, který zamčené dveře otevře.

⁴⁶ **povinný** - je osoba, která dobrovolně nesplnila svoji povinnost a je vůči ní nařízen výkon rozhodnutí nebo exekuční řízení

Na rozdíl od soudního vykonavatele **movitý majetek jen neoznačí nálepkami, ale rovnou jej může zabavit a odvézt**. Pokud povinný svůj dluh nevyrovná, následuje dražba, jejíž výnos se použije na úhradu vymáhané pohledávky a nákladů exekuce.

Exekutor také může **předvolat povinného a vyzvat ho k prohlášení o majetku**, resp. navrhnout soudu, aby tak učinil. Povinný potom musí sám uvést seznam svého majetku a pod trestní sankcí výslovně prohlásit, že údaje, které uvedl jsou pravdivé a úplné.

13.3. Realizace pohledávky prostřednictvím soudního exekutora

Nesplní-li povinný v určené lhůtě, co mu ukládá exekuční titul, může oprávněný⁴⁷ navrhnout nařízení exekuce dle exekučního řádu (§ 40 exekučního řádu):

- vykonatelné rozhodnutí soudu (rozsudek, platební rozkaz, směnečný platební rozkaz), které přiznává právo, zavazuje k povinnosti nebo postihuje majetek,
- vykonatelné rozhodnutí soudu (rozsudek) v trestním řízení, pokud přiznává právo, zavazuje k povinnosti nebo postihuje majetek,
- exekutorský a notářský zápis se svolením k vykonatelnosti,
- vykonatelný rozhodčí nález,
- rozhodnutí orgánů státní správy a územní samosprávy, včetně platebních výměrů, výkazů nedoplatků a rozhodnutí a výkazy nedoplatků ve věcech nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení,
- jiná vykonatelná rozhodnutí a schválené smíry a listiny, jejichž výkon připouští zákon.

Oprávněný se obrátí osobně, telefonicky nebo elektronickou poštou na exekutora, který má být následně provedením exekuce pověřen a požádá ho (pokud mu návrh nebude sepisovat jeho právní zástupce) o sepsání **návrhu na provedení exekuce**. Současně je vhodné s ním uzavřít **smlouvu o provedení exekuce**, ve které si exekutor s oprávněným můžou stanovit individuálně výši záloh, smluvní odměnu apod.

Návrh musí obsahovat:

- označení exekutora, včetně sídla,
- označení oprávněného a povinného,
- exekuční titul,
- povinnost, která má být exekucí vymožena, včetně povinnosti k úhradě nákladů exekuce,
- datum a podpis oprávněného.

Přešlo-li právo přiznané exekučním titulem nebo naopak povinnost uložená tímto titulem na jinou osobu (např. postoupení pohledávky, převzetí závazku apod.), je třeba tuto skutečnost **doložit příslušnou listinou** vydanou nebo ověřenou státním orgánem nebo notářem. K návrhu se připojí **ověřená kopie exekučního titulu**.

Príslušný **soud** ze zákona **do 15 dnů pověří exekutora provedením exekuce**. Ten na základě zjištěných informací (§ 33 exekučního řádu stanoví povinnost příslušných orgánů sdělit exekutorovi žádané údaje o majetku povinného) posoudí a určí, jakým způsobem exekuci provede, **vydá**

⁴⁷ **oprávněný** - je osoba, která se na soud obrací se žádostí o donucení jiné osoby ke splnění povinnosti, kterou dobrovolně nevykonala

príslušné exekuční príkazy na zajištění majetku povinného a doručí mu je spolu s usnesením na nařízení exekuce. Současně mu sepiše a zajistí movitý majetek, zajistí do výše pohledávky účty v bankách, postihne exekučním příkazem mzdu apod. **Proti exekučnímu příkazu neexistuje možnost odvolání.**

Do nabytí právní moci usnesení o nařízení exekuce musí exekutor vyčkat s prodejem majetku v dražbě či faktickou realizací exekuce jinými způsoby, povinný však s tímto majetkem nesmí a ani nemůže vůbec disponovat. Pokud povinný ani poté, co usnesení o nařízení exekuce nabude právní moci, nesplnil svou povinnost, přistoupí exekutor k realizaci exekuce (např. prodejem majetku dražbou, převodem finančních prostředků apod.). Z výtěžku bude uhrazena pohledávka oprávněného s příslušenstvím, včetně nákladů nalézacího řízení, nákladů exekuce a odměny exekutora.

Exekuci na peněžitě plnění je možné provést:

- srážkami ze mzdy (plat) a jiných příjmů (např. důchod, sociální dávky, renta apod.),
- přikázáním pohledávky (postižením jiných majetkových práv - např. členská práva v družstvu),
- příkaz k výplatě z účtu u peněžního ústavu,
- prodejem movitých věcí a nemovitostí,
- prodejem podniku.

Exekuce na nepeněžitě plnění se řídí povahou uložené povinnosti, takovou exekuci lze provést:

- vyklizením (např. bytu - bez náhrady, nebo se zajištěním bytové náhrady),
- odebráním věci (motocykl, kolo),
- rozdělením společné věci (domek),
- provedením prací a výkonů (vykonání stavebních prací).

Exekuci pro pohledávku zajištěnou zástavou lze provést prodejem zastavených movitých věcí a nemovitostí.

13.4. Srážky ze mzdy a exekuce

I tomu největšímu dlužníkovi, na kterého je uvalena i několikrát exekuce srážkami ze mzdy, **musí zůstat alespoň nezabavitelné minimum.** Nezabavitelné minimum a příslušný výpočtový vzorec srážek se uplatňuje i pro případ běžných, tedy mimoexekučních srážek, které provádí zaměstnavatel ze mzdy svého zaměstnance.

V případě exekuce musí být nezabavitelné minimum respektováno vždy. Nerespektovat nezabavitelné částky a mimoexekuční srážky provést ve větším rozsahu je možno na základě dohody o srážkách ze mzdy. Ta musí být sjednaná mezi povinným zaměstnancem jako dlužníkem a oprávněným věřitelem, popř. mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k uspokojení závazků zaměstnance, tedy ve prospěch věřitele zaměstnance. V tomto případě se nesmí jednat o srážky ve prospěch zaměstnavatele (nýbrž ve prospěch třetí osoby) a nesmí tím být ohroženo provádění jiných srážek ze mzdy, ani tím nesmí být tyto srážky zkráceny.

Pravidla srážek ze mzdy (výpočtový vzorec a nezabavitelná částka) se vztahují i na plat a jiné příjmy zaměstnance z pracovněprávního vztahu, mezi něž zákoník práce zařazuje v první řadě odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy z dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.

S odměnou z dohody o pracovní činnosti se zachází jako se mzdou nebo platem z pracovního poměru; lze tedy provádět jak srážky mimoexekuční, tak exekuční.

Odměna z dohody o provedení práce samozřejmě podléhá mimoexekučním srážkám, exekuční srážky nejsou přípustné.

Další předmět srážek

Dále mezi jiné příjmy zaměstnance z pracovněprávního vztahu zákoník práce zařazuje náhradu mzdy nebo platu, odměnu za pracovní pohotovost, odstupné či jiná obdobná plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru a peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Výpočtový vzorec včetně nezabavitelných částek se aplikuje i na exekuční srážky z dalších typů odměn, např. na odměny členů zastupitelstev územních samosprávných celků, ale i na srážky z příjmů a sociálních dávek, odměnu za práci nahrazujících (např. nemocenského, provádí-li srážky správa sociálního zabezpečení) nebo poskytovaných vedle ní.

Další zvláštní omezení srážek je stanoveno pro exekuci uvalenou na důchod, když exekuci nepodléhá částka potřebná na úhradu pobytu, kterou z tohoto důchodu hradí fyzická osoba umístěná v ústavu sociální péče, a částka rovnající se výši kapesného pro tohoto poživatele důchodu.

Konzultace se soudem nebo exekutorem (exekutorským úřadem)

V případě, že jde o exekučně nařízené srážky, pak má zaměstnavatel, zvláště v případě pochybností, možnost požádat soud, aby určil, jaká částka má být v příslušném výplatním období ze mzdy povinného sražena, a je-li více oprávněných, kolik z ní připadne na každého z nich. Obdobně zaměstnavatel spolupracuje s exekutorem (exekutorským úřadem).

Důvody k provádění srážek

Bez příslušných dohod o srážkách mohou být srážky ze zaměstnancovy mzdy provedeny jen v případech stanovenými zákonem, ty zahrnují:

- srážky na základě výkonu pravomocného úředního (soudního, potažmo rozhodčího - arbitrážního nebo správního) rozhodnutí (nařízeného soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku),
- zákonem stanovené platby odvodů (daní a pojistného) a některé částky zaměstnanci neoprávněně vyplacené.

Dále:

- mimo srážek, které zaměstnanec se zaměstnavatelem písemně sjednali v dohodě o srážkách ze mzdy k uspokojení plnění (nároku vyplývajícího z pracovněprávního vztahu) oprávněného, kterým je zaměstnavatel (např. náhrady škody způsobené zaměstnavateli zaměstnancem),
- srážky dohodnuté k uspokojení závazků zaměstnance k zajištění pohledávky třetí osoby, a to jiné, než pohledávky zákonem upraveného výživného nebo jiné pohledávky, o níž tak stanoví zákon (tedy např. k zajištění splátek půjčky nebo úvěru),
- srážky dohodnuté k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace,
- uplatňují se ještě dohodnuté srážky ze mzdy k zajištění uspokojení pohledávky třetí osoby,

a to zákonem upraveného výživného a jiné pohledávky, o níž tak stanoví zákon, resp. k zajištění uspokojení jakékoliv jiné (občanskoprávní nebo i obchodněprávní) pohledávky, pokud jde o dohodu o srážkách uzavřenou před 1. lednem 2007.

Další povinnosti zaměstnavatele

Připomeňme alespoň rámcově ještě další základní povinnosti zaměstnavatele, které má při nebo v souvislosti s prováděním srážek ze mzdy:

- zaměstnavatel provádí srážky ze mzdy zaměstnance ihned po doručení nařízení výkonu rozhodnutí a do doby, než nabude právní moci, je deponuje na svém účtu, teprve pak je vyplácí oprávněnému,
- vyplácí-li plátce mzdy měsíční mzdu nadvakrát (jako zálohu a vyúčtování - tzv. dobírku), může přiměřené srážky provést povinnému již ze zálohy. Výplatu srážek oprávněnému provede však vždy až po uplynutí příslušného měsíce. Je-li nařízení výkonu rozhodnutí doručeno zaměstnavateli až po tom, kdy již byla část měsíční mzdy povinnému vyplacena, nepřihlíží se k provedené výplatě a srážky se provedou tak, jakoby povinný měl za celý měsíc právo jen na mzdu, která mu ještě vyplacena nebyla,
- zaměstnavatel přestane provádět srážky, jakmile je pohledávka oprávněného uspokojena,
- v potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtovém listu), který je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru a dohody o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen uvést, zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky (to platí jak pro exekuci, kdy je nutno uvést, kterým orgánem byla nařízena a číslo jednací příslušného rozhodnutí, tak i pro srážky na základě uzavřených dohod o srážkách ze mzdy),
- pokud nový zaměstnanec při nástupu do zaměstnání předloží potvrzení o zaměstnání, ve kterém jsou uvedeny srážky ze mzdy, má zaměstnavatel oznamovací povinnost vůči soudu nahlásit jeho nástup do zaměstnání.

Přednostními pohledávkami, dle § 289 občanského soudního řádu jsou:

- pohledávky výživného,
- pohledávky náhrady škody způsobené poškozenému ublížením na zdraví,
- pohledávky náhrady škody způsobené úmyslnými trestnými činy,
- pohledávky daní a poplatků,
- pohledávky náhrady přeplatků na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění a důchodového zabezpečení,
- pohledávky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pohledávky pojistného na veřejné zdravotní pojištění,
- pohledávky náhrady za příspěvek na výživu dítěte a příspěvek na úhradu potřeb dítěte svěřeného do pěstounské péče,
- pohledávky náhrady přeplatků na podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci,
- pohledávky náhrady přeplatků na dávkách státní sociální podpory,
- pohledávky regresní náhrady podle zákona o nemocenském pojištění,

- pohledávky náhrady mzdy/platu nebo odměny a sníženého platu nebo odměny, poskytované v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Shrnutí

Nezabavitelné částky uplatňované při srážkách ze mzdy byly v rámci pravidelné každoroční valorizace od 1. ledna 2011 zvýšeny. V důsledku zvýšení normativu nákladů na bydlení pro jednu osobu v nájemním bytě v obci od 50.000 - 99.999 obyvatel na částku 4 863 Kč se nezabavitelná částka na povinného zvyšuje na **5 326 Kč**; nezabavitelná částka na (povinným) vyživovanou osobu na **1 331,50 Kč**; částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy (po odečtení nezabavitelných částek) srazí bez omezení - na **7 989 Kč**; maximální výše 1/3 zbytku čisté mzdy na **2 663 Kč**.

Výpočet výše nezabavitelné částky ze mzdy v roce 2011 je možné nalézt na webové stránce - <http://www.vyplata.cz/vypocty/vyse-nezabavitelne-castky-ze-mzdy-11.php>.

13.5. Ochrana proti exekuci

Celkové možnosti a prostředky ochrany jsou omezené, je-li dlužník v právu doporučuje se je **vždy uplatnit!** Nikdy nepomůže **zaujetí pasivního postoje** dlužníka. **Je to chybný postup!**

Exekuce může být nařízena, i když se dlužník nikdy nedostavil k soudu a nereagoval na výzvy k vyzvednutí doporučených zásilek. Soud může dlužníka odsoudit i v jeho nepřítomnosti. Rozsudek lze doručit i tzv. náhradním způsobem, a když o tom nebude vědět, nebude mít ani možnost se účinně bránit. Zákon také stanoví, že povinný (dlužník) se o nařízení exekuce má dozvědět jako poslední.

Obecně se nepředpokládá, a ani neočekáváme, že se exekutor předem ohlásí a dlužník bude mít časový prostor si vše rozmyslet a řádně se připravit. **O tom, že u dlužníka probíhá exekuce, se můžete dozvědět, až když bude provedena, bude tzv. po všem.**

Přestane fungovat platební karta, v bance je zjištěno, že účet je na nule. Stavební spořitelna nebo penzijní fond oznámí, že byly porušeny podmínky smlouvy a odebírají proto v minulých letech připisanou státní podporu, před domem dlužník nenajde své auto a ve dveřích do bytu bude vyměněný zámek s oznámením, že klíč si může vyzvednout na příslušném exekutorském úřadě, dlužníka vytrhne ze spánku zvonění a za dveřmi bude soudní exekutor s tzv. skupinou stěhováků.

Komunikace s věřitelem

Obecně platí, že je vždy lepší **řešit problémy hned v zárodku** a nenechat je narůst do obtížně zvládnutelných rozměrů. Týká se to i závazků dlužníka. Zpravidla vždy je lepší pokusit se najít řešení, jak se s dluhy vypořádat a s **věřitelem se na něčem rozumném dohodnout** než rezignovat a nechat věcem volný průběh. Dlužník by měl především reálně zhodnotit své možnosti a připravit návrh řešení. V každém případě však **neslibuje to, co nemůžete splnit**. Ztratil by důvěryhodnost a s lhářem nikdo korektně jednat nebude.

Nečinnost není řešení

Nečinnost problémy dlužníka nevyřeší. Přestože cesta věřitele k jeho penězům je trnitá, nakonec svého cíle zpravidla dosáhne a dlužníka to bude stát mnohem více psychických těžkostí (nervů) i peněz. Týká se to i situace, kdy je dlužník, na rozdíl od věřitele, přesvědčen, že nic nedluží.

Předložit a uplatnit důkazy

Má-li dlužník důkazy, měl by je uplatnit. **Máte-li k tomu důkazy, braňte se!** U soudu je možnost namítnat cokoliv a je na žalujícím, aby svá tvrzení dokázal. Nedostavit se k soudnímu jednání a nepřebírat poštu není správné řešení, je pěkná hloupost. **Soud dlužníka odsoudí i v nepřítomnosti**, a když nedostanete rozsudek, nebudete vědět, co v něm je. **Nabude-li jakýkoliv rozsudek právní moci, ztratíte možnost odvolání.**

Minimalizace ztrát

V případech, že povinný (dlužník) skutečně dluží nebo svou nečinností nezabránil vzniku vykonatelného exekučního titulu, bude nejlepší **co nejdříve zaplatit**. Stihne-li to ještě před doručením usnesení o nařízení exekuce, ušetří celé náklady na ni. Pokud se o exekuci dozví dlužník, udělá nejlépe, když **co nejdříve navštíví příslušný exekutorský úřad** a bezprostředně sdělí, že jde zaplatit svůj dluh **dobrovolně**. Může tak ušetřit přinejmenším část nákladů exekuce a **polovinu odměny exekutora**, která v prvním pásmu činí 15% z vymáhané částky.

Je vhodnější někde si třeba i **vypůjčit a dluh zaplatit**, než si nechat zabavit majetek a v dražbě ho nechat prodat hluboko pod cenou (vyvolávací cena je u movitých věcí na jedné třetině ceny odhadní!). **Čím déle exekuce trvá a čím více úkonů musí exekutor učinit, tím bude muset dlužník více zaplatit.** Jen základní prvotní prověrka majetku povinného (dlužníka) v katastru nemovitostí, bankách, pojišťovnách a na obecním úřadě (evidence vozidel) vyjde i na několik tisíc korun. Jediné, na co přitom má dlužník nárok, je požadovat **doložení výdajů, které si exekutor naučtoval**, a společně s dluhem jej po dlužníkovi vymáhá.

Jak zastavit exekutora?

Fyzická obrana dlužníka, resp. napadení exekutora je nepřipustné. Nepochybně by takové jednání umožňovalo **trestní stíhání za útok na veřejného činitele** a mohlo být kvalifikováno jako naplnění skutkové podstaty trestného činu, a navíc exekutor většinou bude mít s sebou na vlastní ochranu policii. Zbývá a nabízí se tedy jen **cesta dohody**. Exekutor je rovněž jen člověk a může volit taková řešení, která pro něho budou představovat větší jistotu s menší námahou.

Proti usnesení o nařízení exekuce se sice povinný může odvolat k soudu, který ji nařídil, ale **namítat může jen skutečnosti rozhodné pro nařízení exekuce** (např. že vymáhaná pohledávka byla zaplacená, že došlo k chybnému označení povinného). K ostatním námitkám soud nepřihlídně a nařízení exekuce potvrdí. **Odvolání navíc nemá odkladný účinek** a exekutora nezastaví. Do doby, než soud rozhodne o odvolání, se jen **zamezí prodeji zabavených věcí**. Nutno dodat, že pokud soud odvolání zamítne, exekuce se tím jenom zbytečně prodraží. Povinný také může namítnout **podjatost exekutora**, ale musí své tvrzení o podjatosti doložit. Pokud soud jeho argumenty uzná, exekutora odvolá a jmenuje jiného. Provedení exekuce se opět jenom oddálí.

Větší smysl má v odůvodněných případech zkusit požádat soud o **odklad exekuce** podle § 66 odst. 1 občanského soudního řádu.⁴⁸ Jedná se o případy, kdy se povinný bez své viny ocitl přechodně v takovém postavení, že by neprodlžený výkon rozhodnutí mohl mít pro něho nebo pro příslušníky jeho rodiny zvláště nepříznivé následky a oprávněný by nebyl odkladem výkonu rozhodnutí vážně poškozen. **Pokud soud žádosti vyhoví, exekutor bude pokračovat v exekuci až**

⁴⁸ zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

po uplynutí doby odkladu. Opět je to tedy jen tzv. hra o čas. Smysl a opodstatnění má zejména v případech, kdy dlužník potřebuje čas na získání finančních prostředků k úhradě dluhu.

Dlužník může rovněž zkusit **o vyrovnaní dluhu jednat s oprávněným** (věřitelem). Je na to sice trochu opožděně, ale za pokus to stojí. Problémem ale je, že on nemusí chtít jednat s dlužníkem a **exekutor v zásadě není pokyny oprávněného vázán**. Může pokračovat v exekuci do doby, než je vymoženo vše, co je uvedeno v usnesení o nařízení exekuce, včetně nákladů exekuce, nebo do doby, než soud exekuci zastaví nebo exekutora odvolá.

13.6. Kontakt s exekutorem a vstup do bytu

Za průběh exekuce zodpovídá **soudní exekutor**, jemuž bylo soudem svěřeno její provedení. Některé úkony mohou provádět i jeho zaměstnanci - **exekutorský koncipient a exekutorský kandidát**. Vykonáním jednoduchých úkonů, které souvisí s exekuční činností, může exekutor pověřit i **další své zaměstnance**. Všichni jsou povinni se na požádání **prokázat služebním průkazem** a případně **pověřením** podepsaným exekutorem.

Než kohokoliv pustíte do vašeho bytu, **požadujte předložení služebního a i občanského průkazu a listin týkajících se exekuce**, na jejichž základě se vstupu do bytu osoba - soudní exekutor - domáhá. Mělo by být předloženo soudní **usnesení o nařízení exekuce a exekuční příkaz** s kulatým razítkem a podpisem exekutora uvedeného v usnesení o nařízení exekuce.

Rozhodně nemá smysl exekutorovi bránit ve vstupu do bytu (domu) s tvrzením, že majitel bytu nic nedluží, protože ten si přivolá k asistenci policii s tím, že si už o dlužníkovi, kterého má majitel doma, zjistil dost informací. Exekutor však nezabavuje věci v bytě (domě), kde je dlužník zjevně pouze na návštěvě.

Pokud se vyskytnou jakékoliv pochybnosti nebo není-li jasné o co se jedná a jméno oprávněného (věřitele) na usnesení o nařízení exekuce je dlužníkovi zcela neznámé nebo má jakékoliv pochybnosti o přítomných osobách a není přítomna policie, **nic nezkazíte, když zavoláte na linku 158 a požádáte o pomoc**. Exekutor (skutečný), jednající v souladu s právními předpisy, by neměl mít námitky, nepravý to bude dlužníkovi rozmlouvat nebo od svého jednání upustí. Minimálně budou existovat svědci, jejichž věrohodnost lze jen stěží zpochybnit. Dojde-li k nějakým excesům nebo exekutor či jeho zaměstnanci nebudou postupovat v souladu se zákonem, **trvejte na sepsání protokolu**, jehož jednu kopii s podpisem svědků je dobré si dobře uschovat.

V zásadě platí, že **exekutor, kterého soud pověřil provedením exekuce, a jím pověřeni zaměstnanci mají právo vstoupit do bytu, provozovny nebo prostor, o nichž se mohou důvodně domnívat, že v nich má povinný svůj majetek**. Nemusí se tedy jednat jen o byt povinného! **Na základě exekučního příkazu** vydaného exekutorem pak mohou být zabaveny téměř jakékoliv věci, o nichž se lze domnívat, že patří povinnému.

13.7. Dlužník - jeho trvalý a skutečný pobyt

V některých případech může nastat situace, že exekutoři zabavují majetek i **osobám, které nic nedluží**. Uvedené může nastat v případech, že tyto osoby ubytují ve svém bytě (nebo domě) zadluženou osobu (např. přítele, kamaráda nebo příbuzného apod.) na přechodnou dobu, aniž se tato úředně přihlásí k trvalému pobytu na obecním úřadě a přitom o jejich dluzích ani nemusí vědět.

K trvalému pobytu se může přihlásit občan, který má státní příslušnost České republiky. Místem trvalého pobytu se rozumí zvolená adresa pobytu. Občan může mít jen jedno místo trvalého pobytu a to v objektu, který je určen pro bydlení (je označen číslem popisným).

K přihlášení k trvalému pobytu je potřebný - platný občanský průkaz (s neoddělenou částí v důsledku změny trvalého pobytu) a doklad o vlastnictví bytu, domu nebo doklad o oprávnění užívat byt, případně souhlas oprávněné osoby.

Rozhodující pro exekutora není trvalé bydliště dlužníka, ale to, kde skutečně pobývá - **skutečný pobyt**, poté exekutor zpravidla zabavuje veškeré movité věci, které nalezne.

Pokud budou zabavovány věci, které dlužníkovi nepatří a jejich vlastníkem je např. majitel bytu (nebo jeho rodinní příslušníci), doporučuje se, má-li o tom **důkazy** (např. listiny, svědectví třetích osob), tyto bezprostředně předložit na místě exekutorovi. Pokud to nebude dostačující, je nutné **trvat na sepsání protokolu**.

V případě, že by i toto bylo odmítnuto exekutorem, je vhodné **požádat o sepsání protokolu Policii ČR**, ve kterém bude popsán průběh celé události (pravděpodobně bude nutné navštívit i policejní služebnu). Pokud by přítomní policisté žádost o sepsání protokolu odmítli, doporučuje se si poznamenat jejich služební čísla a oznámit jim, že na jejich postup a činnost bude podána stížnost. Současně jim je možné sdělit, že v této věci bude kontaktován a bude jednáno se státním zástupcem (předpoklad takového jednání je objektivní důvod).

Další postup spočívá v tom, že **osoby, jejichž majetek byl neprávem zabaven, by měly neprodleně opakovaně kontaktovat exekutora** - buď osobně, nebo lépe písemně - a získat tak důkaz o tom, že ho upozornily na skutečnost, že byl neoprávněně zabaven jejich majetek.

Na majiteli bytu je, aby zpětně dokázal (např. dle daňových dokladů), že věci jsou jeho. Pokud se mu to nepodaří, musí se obrátit na soud, jinak i jeho majetek, přestože nic nedluží, skončí v dražbě.

V případě, že majiteli bytu nechce exekutor vyhovět při návrhu na vyškrtnutí majetku ze soupisu, jedinou možností je obrátit se na soud s tzv. vylučovací žalobou, k soudu, který rozhodl o nařízení exekuce. Svá tvrzení však bude muset dokázat (nejlépe písemnými důkazy, popř. svědecky). **Nebudou-li k dispozici přesvědčivé důkazy, soud žalobu zamítne a exekuce se opět jenom zdrží a prodraží.**

13.8. Odpovědnost a jednání exekutora

Exekutor **zodpovídá za škodu, kterou způsobil**, při exekuční nebo další jím prováděné činnosti, on sám nebo jeho zaměstnanci. Ze zákona **je povinně pojištěn** a za škodu jím způsobenou **ručí i stát**. Pokud v souvislosti s prováděním exekuce někomu vznikne škoda a bude schopen o tom **předložit důkazy**, bude odškodněn. Jedná se především o protokoly, svědecká prohlášení, fotodokumentace, videozáznamu atd.

Exekutor je při výkonu exekuční činnosti vázán jen platnými právními předpisy a rozhodnutími soudu v exekučním řízení a o **způsobu provedení exekuce rozhoduje sám**. Měl by postupovat tak, aby **co nejefektivnějším způsobem vymohl splnění závazku** a přitom by měl přiměřeně **brát ohled na zájmy povinného**. Znamená to např., že pokud exekutor zajistí na bankovním účtu povinného finanční prostředky ve výši dostatečné pro úhradu dluhu i nákladů

exekuce, už by neměl postihovat další majetek, např. zabavovat movité věci. Pokud jsou mu při zabavování majetku předloženy **nezvratné** důkazy o tom, že se jedná o majetek třetích osob, měl by to přinejmenším vzít v úvahu.

Exekutor i jeho zaměstnanci by se měli při výkonu exekuční činnosti chovat slušně a korektně a jejich činnost by měla být úředním výkonem. Na jakékoliv vybočení (exces) z uvedeného rámce jednání, chování a vystupování exekutora a jeho zaměstnanců je možné a velmi vhodné si stěžovat. **Stížnost je možno směřovat na exekutorskou komoru (www.exekutorskacomora.cz), popř. podat i trestní oznámení.** Znovu se však dlužník musí připravit na to, že svá tvrzení bude **muset dokládat a dokázat**, a jeho verze, co se jak odehrálo, se s verzí exekutora a jeho zaměstnanců určitě bude odlišovat.

PŘÍLOHY

14. PŘEHLEDY PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

14.1. Pracovněprávní problematika

- zákon č. **262/2006 Sb.**, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **264/2006 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **435/2004 Sb.**, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **251/2005 Sb.**, o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **198/2009 Sb.**, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon, účinnost od 1.9.2009)
- zákon č. **309/2006 Sb.**, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. **361/2007 Sb.**, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci
- zákon č. **120/90 Sb.**, kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **2/91 Sb.**, o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. **589/2006 Sb.**, kterým se stanoví odchýlná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. **590/2006 Sb.**, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- nařízení vlády č. **564/2006 Sb.**, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. **567/2006 Sb.**, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **261/2007 Sb.**, o stabilizaci veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů

- zákon č. **347/2010 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí
- vyhláška MPSV č. **377/2010 Sb.**, kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot
- nařízení vlády č. **381/2010 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a kterým se zrušuje nařízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech
- nařízení vlády č. **414/2010 Sb.**, kterým se pro účely příspěvku na bydlení ze státní sociální podpory pro rok 2011 stanoví výše nákladů srovnatelných s nájemným, částek, které se započítávají za pevná paliva, a částek normativních nákladů na bydlení

14.2. Právo sociálního zabezpečení

- zákon č. **20/66 Sb.**, o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **100/88 Sb.**, o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **114/88 Sb.**, o působnosti orgánů ČSR v sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **582/91 Sb.**, o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **42/94 Sb.**, o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **117/95 Sb.**, o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **155/95 Sb.**, o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška MPSV č. **182/91 Sb.**, kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon ČNR o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška MPSV č. **284/95 Sb.**, kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **108/2006 Sb.**, o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **110/2006 Sb.**, o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **111/2006 Sb.**, o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška MPSV č. **626/2006 Sb.**, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi
- zákon č. **187/2006 Sb.**, o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, (účinnost od 1.1. 2009)
- zákon č. **306/2008 Sb.**, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (účinnost od 1.1.2010)
- vyhláška MPSV č. **451/2009 Sb.**, změna vyhlášky k provedení zákona o sociálním zabezpečení

- zákon č. **362/2009 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu ČR na rok 2010 (tzv. úsporný balíček)

14.3. Předpisy upravující problematiku pracovních úrazů, nemocí z povolání a odškodňování

- nařízení vlády č. **290/95 Sb.**, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška MZd. č. **342/97 Sb.**, kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává Seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška MZd. č. **440/2001 Sb.**, o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění (nabyla účinnosti dnem 1. ledna 2002), ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb. (nabyla účinnosti dnem 28.2.2003)
- nařízení vlády č. **60/2003 Sb.**, o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě (úprava náhrady za ztrátu na výděлку)
- nařízení vlády č. **201/2010 Sb.**, o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamu o úrazu
- nařízení vlády č. **417/2010 Sb.**, o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých (úprava náhrady)

14.4. Trestněprávní problematika

- zákon č. **40/2009 Sb.**, trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **141/1961 Sb.**, o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů

15. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ INFORMACÍ NA INTERNETU

1. Kocourek J., Zákoník práce 2011, EUROUNION, s.r.o., 2011
2. Jouza L. a kol., Zákoník práce s komentářem, Poradce, 2010
3. Bělina M. a kol., Zákoník práce, komentář, C. H. Beck, 2010
4. Jelínek J. a kol., Trestní zákoník a trestní řád s poznámkami a judikaturou, Leges, 2009
5. Macelová L., Porušení „pracovní kázně“ vs. neuspokojivé pracovní výsledky, Práce a mzda č. 4/2010
6. Bičáková O., Mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, Revue Soudy č. 9 - 24.6.2010
7. Bičáková O., Nejdůležitější změny připravované novely zákona o zaměstnanosti, Právo pro podnikání a zaměstnání č. 11/2010
8. Háchová K., Srážky ze mzdy v roce 2011- co může exekutor „obstavit“, ČeskéNoviny.cz

9. Bukovjan P., Neomluvená absence nebo překážka v práci?, Práce a mzda č. 1/2011
10. Vaňásek J., Poskytování podpory v nezaměstnanosti v souvislosti s legislativními změnami po 1.1.2011, Práce a mzda č. 2/2011
11. <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>
12. <http://www.insolencnizakon.cz/>
13. <http://www.propravo.cz/>
14. <http://ihned.cz>
15. <http://exekutorskakomora.cz>
16. <http://www.cak.cz>
17. <http://www.obcanskeporadny.cz>
18. <http://www.spotrebitele.cz>
19. <http://www.dicr.cz>
20. <http://www.info.mfcr.cz/ares>
21. <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>
22. <http://www.suip.cz>
23. <http://www.socialni.cz/cz/o-cssz/>
24. <http://portal.mpsv.cz/sz/local>
25. <http://www.ochrance.cz>
26. <http://www.uoou.cz>
27. <http://www.son.cz>
28. <http://www.vlada.cz>
29. <http://www.psp.cz>
30. <http://www.senat.cz>
31. <http://www.mvcr.cz>
32. <http://www.mpsv.cz>
33. <http://www.cmkos.cz>
34. <http://www.odbory-online.cz>
35. <http://www.socialnidialog.cz>
36. <http://portal.gov.cz/wps/portal>
37. <http://asocr.cz>
38. <http://www.osz.org>
39. <http://www.ospzv-aso.cz>
40. <http://www.podnikatel.cz>
41. <http://www.pravnik.cz>
42. <http://www.mesec.cz>
43. <http://business.center.cz/business/pravo>
44. <http://www.centralniregistrdluzniku.cz>
45. <http://osobni-bankrot.info>

Vydala:

JENA, Jesenické nakladatelství

Vančurova 735/11

787 01 Šumperk

tel.: 583 211 432, E-mail: jena.sumperk@cbox.cz

březen 2011

Náklad: 10 000 výtisků

WWW.SOCIALNIDIALOG.CZ

