PRACOVNĚPRÁVNÍ SEBEOBRANA DO KAPSY

ČMKOS

Odborná publikace

PRACOVNĚPRÁVNÍ SEBEOBRANA DO KAPSY

ČMKOS

Odborná publikace

srpen 2017

Materiál byl realizován v rámci „§ 320a ZP II. – Motivace zaměstnanců a zaměstnavatelů k vzájemnému respektu“, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

nám. Winstona Churchilla 2
130 00 Praha 3

ISBN: 978-80-86809-19-9

sondy, s. r. o.

Praha, srpen 2017

OBSAH

ÚVOD

Vzájemné respektování by mělo být základem při hledání společné cesty k oboustranné prosperitě zaměstnanců a zaměstnavatelů a jejich firem. Ne vždy tomu tak je, a proto potřebujeme dobrý zákoník práce. Jeho role je ochranářská, protože vždy chrání slabší stranu a tím je v pracovněprávním vztahu zaměstnanec.

I když vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli patří k tzv. vztahům soukromoprávním, a ty jsou předmětem občanského zákoníku, český zákoník práce si svoji svébytnost uhájil a řada zemí nám tuto samostatnou formu závidí.

Zákoník práce patří mezi nejčastěji se měnící normu. Reaguje na požadavky trhu práce, a přestože je neustálý tlak na flexibilizaci pracovních vztahů, současné znění garantuje slušnou míru ochrany zaměstnanců. Protože zákoník práce je postaven na právním principu „co není zakázáno, je dovoleno", zaměstnanec, ale zejména zaměstnavatel tak může činit vše, co zákoník práce nezakazuje. I to je důvod, aby zaměstnanec měl základní povědomí o svých právech a aby si svým jednáním nepřivodil zbytečné potíže.

Dostává se vám do rukou malá publikace „do kapsy", která by vám měla pomoci orientovat se v základní pracovněprávní sebeobraně. Ještě než naši knížečku otevřete, už byste se měli řídit touto zásadou: Pokud si zaměstnanec není jistý, jaké právní následky si svým podpisem na listině předložené zaměstnavatelem způsobí, opravdu ji nemusí podepisovat. Nejprve by se měl s někým znalým věci poradit, než učiní právní jednání, které jej v budoucnu může mrzet.

Autor

KAPITOLA I.

Vznik, změna a rozvázání pracovního poměru

Jedná se o nejužívanější a zřejmě nejdůležitější část pracovního práva. Vždy je třeba mít na mysli, že jak si sjednáte pracovní poměr, takový ho budete mít. Neplatí zde úplně příměr „jak si kdo ustele, tak si lehne“, podle tohoto přísloví si totiž ona osoba stele sama, kdežto na sjednání pracovního poměru jsou vždycky dva. Přičemž zaměstnanec má ve většině případů méně znalostí a zkušeností s právním jednáním než druhá strana.

Je běžnou praxí, že zaměstnavatel předloží uchazeči o pracovní pozici smlouvu, nedá mu prostor k vyjádření a rovnou ji chce podepsat. Budoucí zaměstnanec by měl mít čas na prostudování předložené smlouvy, a pokud by chtěl něco změnit, měl by s ním o tom zaměstnavatel jednat. Problém nastává v situaci, kdy má osoba ucházející se o práci eminentní zájem ji získat a prakticky podepíše cokoli, nebo smlouvě nevěnuje pozornost a následně se diví, co vše musí pro zaměstnavatele konat, např. jezdit na pracovní cesty apod.

Důležité je si pracovní smlouvu přečíst a teprve poté, je-li s ní osoba ucházející se o pracovní místo spokojena, ji podepsat.

1. Jak je to před vznikem pracovního poměru

Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele. Je tedy pouze na zaměstnavateli, kterou fyzickou osobu si vybere a se kterou podepíše pracovní smlouvu.

Mnoho listů papíru se popsalo o diskriminaci, ale tato publikace se jí blíže nevěnuje, proto na určitých místech krátce uvedu možnosti, jaké má osoba, jestliže se domnívá, že se stala obětí diskriminace.

V této souvislosti je třeba nejprve uvést, že i kdyby soud na základě žaloby osoby diskriminované následně zjistil, že byla skutečně vystavena diskriminaci, nemůže nařídit zaměstnavateli, který ji na základě nějakého diskriminačního důvodu nepřijal do zaměstnání, aby ji zaměstnal. Soud v této situaci může rozhodnout o újmě, která vznikla osobě diskriminované, a odsoudit zaměstnavatele, resp. potenciálního zaměstnavatele k jejímu uhrazení. Dále za takové jednání může být udělena pokuta od Státního úřadu inspekce práce.

Informace o zájemci o pracovní místo

Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob, jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Informace jsou velké téma, ale kde nalézt ty, které zaměstnavatel před vznikem pracovního poměru opravdu nesmí zjišťovat? Zákoník práce upravuje tuto problematiku pouze pro

zaměstnance v pracovním poměru nebo zaměstnance pracující na některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Výklad je tento: Jestliže zaměstnavatel nesmí zjišťovat o zaměstnanci určité údaje v rámci pracovního poměru, tím spíše je nesmí zjišťovat před jeho vznikem. Výčet údajů je uveden v § 316 zákoníku práce, např. zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace zejména o: těhotenství, sexuální orientaci, členství v politických stranách či hnutích, členství v odborové organizaci, trestněprávní bezúhonnosti. Trestněprávní bezúhonnost však zaměstnavatel vyžadovat může, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis. Trestněprávní bezúhonnost se prokazuje výpisem z trestního rejstříku.

Lékařská prohlídka

Vstupní lékařská prohlídka je u pracovního poměru povinná a budoucí zaměstnanec se jí musí podrobit. Pokud se jí nepodrobí, existuje pro zaměstnavatele důvod pro nepřijetí osoby ucházející se o práci do pracovního poměru.

2. Náležitosti pracovní smlouvy

Pracovní smlouva může být poměrně krátký dokument nebo také dlouhý elaborát, který nikdo do konce nedočte. Zlatá je nepochybně střední cesta, kdy pracovní smlouva běžného zaměstnance bude obsahovat jak povinné náležitosti, tak také základní údaje o pracovním poměru, výplatě mzdy, dovolené atd.

Pracovní smlouva, aby byla platná, musí obsahovat tři údaje o pracovním poměru: druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce.

Samozřejmostí jsou nacionále smluvních stran a kde a kdy byla pracovní smlouva podepsána.

Zákoník práce stanoví, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, nestanoví však neplatnost pracovního poměru, pokud by písemná pracovní smlouva uzavřena nebyla. Jak je to tedy se vznikem pracovního poměru? Může vzniknout i jinak než na základě písemné pracovní smlouvy nebo jmenováním? Ano, může. Představme si situaci, kdy osoba koná pro nějakou firmu či osobu samostatně výdělečně činnou činnost, která odpovídá pracovnímu poměru, firma zadává práci, osoba ji dle pokynů firmy koná a není mezi nimi žádná smlouva upravující tento vztah, např. smlouva o dílo. Zákoník práce na takovou situaci pamatuje: nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje zákoník práce (písemná pracovní smlouva), a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

Teorie je připravena, praxe je jiná. Zaměstnavatel by totiž musel dobrovolně podepsat pracovní smlouvu od data nástupu, které by odpovídalo prvnímu dni, ve kterém byly plněny pracovní úkoly, nebo by o této věci musel rozhodnout příslušný soud. V soudním řízení, které by nepochybně svou žalobou na vznik pracovního poměru započala osoba, která konala pro firmu práci, musela tvrdit a prokázat, že pro firmu pracovala v poměru obdobnému pracovnímu poměru. Pokud by soud rozhodl, že

pracovní poměr vznikl, založil by tím pracovní vztah tak, že by rozhodnutí soudu nahradilo pracovní smlouvu a pracovní poměr by byl nejpříznivější pro zaměstnance, tedy bez zkušební doby a na dobu neurčitou.

Zkušební doba

Zkušební doba nemusí být sjednána, ale pokud sjednána je, tak jedině písemně a nesmí být delší než tři měsíce po sobě jdoucí pro zaměstnance a šest měsíců po sobě jdoucích pro vedoucí zaměstnance. Vedoucí zaměstnanec je i ten, komu je podřízený byť jediný zaměstnanec.

Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se zkušební doba prodlužuje. V praxi to znamená, že i když půjdete v poslední den zkušební doby na pracovní neschopnost, zkušební doba neuplyne, dokud si poslední den zkušební doby neodpracujete. Zaměstnavatel však může po uplynutí 14 dnů pracovní neschopnosti zaměstnance, který je ve zkušební době, zrušit s ním pracovní poměr ve zkušební době. Je zde tedy rozdíl oproti klasické výpovědi ze strany zaměstnavatele.

Je také dobré vědět, že zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

3. Doba trvání pracovního poměru

Od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru

Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Sjednat dobu trvání pracovního poměru lze několika způsoby, nejčastější je např. do 31. prosince 2018, tedy datem, kdy pracovní poměr skončí uplynutím doby. Dále lze pracovní poměr na dobu určitou sjednat takto: Pracovní poměr se sjednává do doby vyhotovení zakázky číslo 2017003 spočívající ve výrobě 3000 ks kožených pánských bund,. Nejpozději skončí pracovní poměr dne 30. června 2018.

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Celková doba, po kterou lze zaměstnance zaměstnávat na dobu určitou u jednoho zaměstnavatele, je omezena na celkovou dobu 9 let.

Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stra-

nami se nepřihlíží a je tedy opět možné sjednat pracovní poměr na dobu určitou.

Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s výše uvedeným a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Návrh na určení, zda byly splněny podmínky pro pracovní poměr na dobu neurčitou, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Zde si dovolím připomenout, že i poučený zaměstnanec by si měl právní stav věci, o který se jedná, nechat posoudit osobou znalou pracovního práva, než se sám rozhodne činit závěry či návrhy soudu.

Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby rozvázání pracovního poměru. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.

Slovo zpravidla je poněkud vágní pojem, podstatné je, že zaměstnavatel je v takovém případě povinen upozornit včas.

4. Změny pracovního poměru

Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Převedení na jinou práci, pracovní cesta a přeložení jsou tedy odlišné instituty od změny obsahu pracovního poměru. Při převedení na jinou

práci je třeba vědět, že zaměstnavatel je v určitých situacích „povinen“, v jiných pouze může zaměstnance převést na jinou práci.

Povinen je například v situaci, kdy zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, nebo koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány, nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zákona o nemocenském pojištění.

Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci, bylo-li proti zaměstnanci například zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení, nebo dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Není-li možné převést zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést ve shora uvedených případech i na práci jiného druhu, než byla sjednána v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze se souhlasem zaměstnance a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.

Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.

Pracovní cesta

Pracovní cestou je časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu ne-

zbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Dohoda se zaměstnavatelem o pracovní cestě bývá často obsahem pracovní smlouvy nebo jiné listiny podepsané oběma smluvními stranami. Pokud by nebyla takto ujednána dohoda o pracovní cestě, musel by se na ní zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout vždy ad hoc před každou pracovní cestou.

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

Dočasné přidělení

Dočasné přidělení znamená, že zaměstnavatel svého zaměstnance, po dohodě s tímto zaměstnancem, na určitou dobu přidělí k jinému zaměstnavateli. Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho

práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento zaměstnavatel nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci právně jednat jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělí. Tedy jinými slovy, zaměstnanec je zaměstnán stále u svého zaměstnavatele a jen tento jeho původní zaměstnavatel, s kterým má pracovní smlouvu, může se zaměstnancem např. rozvázat pracovní poměr.

Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen. Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dočasné přidělení dohodou smluvních stran pracovní smlouvy nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo výpověď této dohody musí být písemné.

5. Rozvázání pracovního poměru

Možnosti rozvázání pracovního poměru:

a) dohodou,

b) výpovědí,

c) okamžitým zrušením,

d) zrušením ve zkušební době.

Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby, přičemž může skončit i jakýmkoliv způsobem uvedeným pod písmeny a) až d).

Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná a je jediným rozvazovacím důvodem, při kterém je třeba souhlasné vůle obou smluvních stran. Všechny ostatní rozvazovací důvody jsou jednostranným jednáním té strany, která tento úkon činní.

Například zaměstnanec dá zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru, přičemž není rozhodné, zda s ní zaměstnavatel souhlasí či nikoliv. Pakliže má zaměstnavatel za to, že výpověď podaná zaměstnancem je neplatná, může se proti této výpovědi bránit žalobou u soudu na neplatnost výpovědi.

Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou převzetí zaměstnavatele jiným zaměstnavatelem podle § 51 zákoníku práce. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tato smlouva musí být písemná. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

c) 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,

d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, 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,

e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,

f) 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 zaměst-

navatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,

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

h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce.

Jak jsem již psal v úvodu, nelze poukázat na všechna ustanovení, o kterých by zaměstnanec měl znát alespoň základní poučky.

Rovnou tedy k tomu nejpoužívanějšímu a nejčastěji řešenému problému při rozvazování pracovních poměrů a tím je výpověď z organizačních důvodů – pro nadbytečnost, shora pod písmenem c). Dále jen o tomto důvodu výpovědi.

Kdy nelze dát zaměstnanci výpověď z organizačních důvodů? Je-li zaměstnanec v tzv. ochranné době, čímž se rozumí:

– v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práceneschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době

od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

– při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,
– v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
– v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
– v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Jak této větě porozumět? Nejlépe asi příkladem: Dostane-li zaměstnanec výpověď v době, kdy je v pracovní neschopnosti, tzn. převezme-li si ji např. od poštovního doručovatele, je výpověď neplatná. Totéž platí pro zaměstnankyni, která si převzala výpověď v době, kdy byla těhotná, a to i když o tom sama

v době převzetí výpovědi nevěděla, natož aby o tom byl spraven zaměstnavatel. Stačí, je-li následně lékařem potvrzeno, že zaměstnankyně byla v době převzetí výpovědi v jiném stavu, výpověď je neplatná, neboť při jejím obdržení byla zaměstnankyně v ochranné době.

Jiná situace vznikne, otěhotní-li zaměstnankyně během výpovědní doby, tzn. ochranná doba vznikla před uplynutím výpovědní doby, pracovní poměr tak skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Ochranná doba skončí nejpozději ve třech letech věku dítěte, do této doby je žena chráněna.

Odstupné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) [písmeno c) jsou již shora více rozebrané organizační důvody – nadbytečnost zaměstnance] nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:

– jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
– dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
– trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek. Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož

zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců. Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Dalším institutem rozvázání pracovního poměru je okamžité zrušení pracovního poměru, které může učinit jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Opětovně se zaměřím na nejfrekventovanější ustanovení tohoto rozvazovacího prostředku.

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy:

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen 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) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Výklad k písmenu a) nečiní zvláštní potíže. Je dobré vědět, že je-li zaměstnanec pravomocně odsouzen na dobu kratší než 1 rok k nepodmíněnému trestu odnětí svobody pro čin nemající

souvislost s plněním pracovních úkolů, nemůže s ním zaměstnavatel pro toto odsouzení ukončit pracovní poměr, pokud se na tom se zaměstnancem nedohodne. Totéž platí pro čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu kratšímu než 6 měsíců.

Frekventovanější v praxi je postup podle písmene b) zejména ve vztahu ke slovu „výjimečně“ a „zvlášť hrubým způsobem“. Není zde prostor pro komplexnější výklad, zaměstnanec však musí vědět, jak se v takové situaci, kdy je zaměstnavatelem konfrontován tímto okamžitým zrušením, chovat. V praxi poměrně často dochází k situacím, kdy zaměstnanec cosi provede a zaměstnavatel mu dá tzv. na vybranou, buď okamžité zrušení pracovního poměru, nebo podepište dohodu o rozvázání pracovního poměru k dnešnímu dni či ke dni po vyčerpání nařízené dovolené. Běžné je, že zaměstnavatel chce po zaměstnanci rozhodnutí ihned bez toho, aby se zaměstnanec s někým nezaujatým a právně kvalifikovaným poradil. Zde obecně platí, vyžádat si na rozmyšlení od zaměstnavatele 24 hodin s tím, že si zaměstnanec vezme dovolenou a poradí se. Pakliže mu to zaměstnavatel neumožní, je na zaměstnanci, aby zvážil, čeho se měl dopustit, či co opravdu provedl a jak je tento čin závažný a podle toho se rozhodl, zdali přistoupí na dohodu o rozvázání pracovního poměru nebo si nechá dát okamžité zrušení pracovního poměru a bude se proti tomu bránit žalobou u soudu. V poslední době jsem zaznamenal případ, kdy zaměstnanec, který byl obětí šikany svých kolegů (jednalo se o tzv. mobing, šikana zaměstnanců na stejné pozici v oddělení) se snažil dostat do služebního e-mailu některých z nich, aby zajistil důkazy o tom, co si o něm píší. Zaměstnavatel okamžitě přes IT oddělení zjistil narušení bezpečnosti počítačového systému a kdo jej narušil.

Zaměstnanec byl poslán na nucenou dovolenou a po jejím vyčerpání mu byla nabídnuta shora uvedená varianta. Budiž řečeno, že důkazy o šikaně byly minimální, zaměstnanec si vybral, podle mě správně, dohodu o rozvázání pracovního poměru. Jeho postup a zásah do bezpečnosti IT sítě zaměstnavatele byl veden sice zoufalou snahou zaměstnance – otloukánka, avšak zcela proti předpisům. Správným postupem by byla písemná stížnost zaměstnavateli s určitým důkazy, které by podporovaly tvrzení stěžovatele.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Stane-li se v průběhu 2 měsíců jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže:

a) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce,
b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1 zákoníku práce).

V praxi se zaměstnanci setkávají častěji s dějem uvedeným pod písmenem b). V této souvislosti je třeba si uvědomit, že je podstatný rozdíl mezi pojmem „výplatní termín“ a „splatnost mzdy“. Teprve rozlišení výplatního termínu a splatnosti mzdy umožňuje správně určit lhůtu, kdy je možné z citovaného důvodu okamžitě zrušit pracovní poměr. Výplatní termín je obvykle stanoven v pracovní smlouvě nebo vnitřním předpise zaměstnavatele a jedná se o termín výplaty mzdy. Termín splatnost mzdy je upraven v § 141 odst. 1 zákoníku práce takto: Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.

Příklad: Zaměstnanec konal práci na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele v měsíci červenci 2017, výplata mzdy je stanovena na den 12. následujícího měsíce po vykonání práce, ale zaměstnanec mzdu ve výplatním termínu 12. 8. 2017 ne-

obdržel. V této chvíli zaměstnanci vzniká právo na výplatu mzdy a od následujícího dne by zaměstnanec spolu s dlužnou mzdou mohl požadovat roky z prodlení. Pro běh lhůty vedoucí k možnosti pracovní poměr okamžitě zrušit je podstatná splatnost mzdy, která podle zákoníku práce nastává nejpozději v kalendářním měsíci bezprostředně následujícím po měsíci, v něž byla vykonána práce. Dle odborné literatury je mzda splatná nejpozději poslední kalendářní den, v našem případě 31. 8. 2017. Od tohoto data se počítá lhůta 15 dnů, po jejímž uplynutí, pokud zaměstnavatel nedoplatil vše, k čemu byl povinen, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr podle shora citovaného ustanovení.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

V našem případě může zaměstnanec, který neobdržel mzdu za měsíc červenec 2017, okamžitě zrušit pracovní poměr nejdříve dne 16. 9. 2017 a nejpozději dne 16. 11. 2017. To vše za předpokladu, že do 15. 9. 2017 neobdržel mzdu za měsíc červenec 2017.

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní

poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Neplatné rozvázání pracovního poměru

Neplatně může rozvázat pracovní poměr jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Z právě uvedeného je důležité si pamatovat, že při splnění tohoto postupu, tedy zaměstnanec písemně zaměstnavateli oznámí, jak výše uvedeno, zaměstnavatel může zaměstnanci umožnit pokračovat v práci, neboť pracovní poměr zaměstnance nadále trvá. V praxi jsem se setkal s postupem některých zaměstnavatelů, kteří tento institut využili k tomu, aby zaměstnance soudícího se o neplatnost výpovědi nechali v ne příliš přátelském kolektivu. Takové pracovní prostředí málokterý jedinec vydrží. Výsledkem bylo zpětvzetí žaloby zaměstnancem nebo jeho pracovní neschopnost.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit. Soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby, byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. V těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

Dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

Zaměstnanec dříve než se rozhodne např. okamžitě zrušit pracovní poměr, by si měl být naprosto jistý, že koná po právu a že je ve lhůtě, kdy tak smí učinit. Viz výše uvedený příklad nevyplacené mzdy za měsíc červenec 2017.

KAPITOLA II.

Práce mimo pracovní poměr a pracovní doba

1. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

V praxi jsou velmi často užívané, přestože by zaměstnavatel měl zajišťovat plnění pracovních úkolů především osobami v pracovní poměru, začíná pracovní vztah mnohdy dohodou o provedení práce, následně dohodou o pracovní činnosti a teprve poté získá zaměstnanec pracovní smlouvu obvykle na dobu určitou jeden rok s tříměsíční zkušební dobou.

Dohoda o provedení práce je poměrně jednoduchá. Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. Tato doba může být uvedena i tak, že se jedná o dobu neurčitou. Podstatné je maximum hodin za kalendářní rok. Jedná se tak víceméně o brigádní smlouvu či jinak řečeno brigádní výpomoc. Tato smlouva je nejjednodušší pro navázání pracovního vztahu.

Dohoda o pracovní činnosti. Na základě této dohody není

možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Je tedy možné, aby zaměstnanec jeden týden pracoval a druhý byl doma, nebo aby pracoval denně polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tedy 4 hodiny atp.

V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřeny písemně, jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci. V praxi pro někoho možná neuvěřitelné, ale stává se, že si zaměstnavatel dohodu o provedení práce ponechá a zaměstnanci ji nevydá. V takovém případě na to musí zaměstnanec zaměstnavatele upozornit, pokud to bude zaměstnavatel ignorovat, přichází na řadu stížnost k oblastnímu inspektorátu práce.

Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199 a v § 206 a v části deváté zákoníku práce.

Ustanovení § 199 zákoníku práce odkazuje na přílohu k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. O těchto překážkách bude blíže pojednáno v kapitole překážky v práci.

Na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je zaměstnavatel povinen dodržovat své povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit:

– dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
– výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně,
– okamžitým zrušením.

Okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

2. Pracovní doba a doba odpočinku

Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Při

rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. V praxi mnohdy dochází k situacím, že zaměstnanec přichází do areálu zaměstnavatele na vrátnici, kde si označí příchod a po skončení pracovní směny odchod, ale ke svému pracovišti to má ještě např. 10 minut. Zaměstnavatel je v takovém případě oprávněn odečítat zaměstnanci denně 20 minut z pracovní doby.

Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, většinou se jedná o kalendářní měsíc

Přestávka v práci

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut, mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, např. vrátný, recepční apod., musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo. Tato

doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby. Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut, její druhá část může být rozdělena např. na 10 a 5 minut, což asi bude vyhovovat některým kuřákům. Naopak dělení přestávky na jídlo a oddech nesmí být zneužíváno na velmi krátké časové úseky, např. po 2 minutách, kdy si zaměstnanec dojde na toaletu. Jen pro informaci, pakliže jde zaměstnanec během pracovní doby na toaletu, považuje se to za výkon práce.

Doba odpočinku

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Odpočinek může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku, a to:

a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,

b) v zemědělství,

c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména:

1. ve veřejném stravování,
2. v kulturních zařízeních,
3. v telekomunikacích a poštovních službách,
4. ve zdravotnických zařízeních,
5. v zařízeních sociálních služeb,

d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,

e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

Jak ze shora uvedeného přehledu vyplývá, nelze tomu tak např. v administrativě.

Práce přesčas

Co se rozumí prací přesčas a kdy je zaměstnanec povinen ji vykonat? Prací přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě výjimečně i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance

činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na výkonu práce nad 150 hodin ročně, celkový rozsah práce přesčas však nesmí být v průměru více než 8 hodin týdně. V kalendářním roce tak může maximální sjednaná doba výkonu práce přesčas činit 266 hodin, připočteme-li 150 hodin upravených zákoníkem práce, dostaneme se na závratné číslo 416 přesčasových hodin. To platí za splnění podmínky, že kolektivní smlouva závazná pro zaměstnavatele vymezila vyrovnací období na 52 týdnů.

Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Kapitola III.

Pracujeme za peníze

1. Mzda, plat a odměna z dohody

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených zákoníkem práce. Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem. Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo od-

měna z dohody. To je základní premisa zákoníku práce, bohužel v praxi nedodržovaná. Klasickým případem budiž nerovnost mezd žen a mužů. O tomto problému bylo napsáno mnoho, teoreticky je vše nastavené, prakticky však stále existují rozdíly. Co je stejná práce, za kterou by měla být stejná mzda, je uvedeno níže.

Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzují podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídící náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Dovolím si v této souvislosti malou poznámku. Zaměstnanci se ve většině případů přou o svoji mzdu ve vztahu k jiným zaměstnancům na stejné pozici až v situaci, kdy od zaměstnavatele odchází. Jak může zaměstnanec zjistit, že jeho kolega má vyšší mzdu při stejné práci definované výše? Doporučuji nejprve jednání se zaměstnavatelem, nejlépe přes odborovou organiza-

ci, fungují-li odbory u zaměstnavatele. Málokterý zaměstnanec se se svým požadavkem obrátí na zaměstnavatele sám, odbory zde mohou dobře posloužit jako antikonfliktní tým. Nepomůže-li pomoc odborů, či nejsou-li u zaměstnavatele zavedeny, je na zaměstnanci, aby se o své právo na stejnou mzdu za stejnou práci dral sám. Neuspěje-li, nezbývá mu než podat stížnost k oblastnímu orgánu inspekce práce. Bohužel v takové situaci zaměstnanec u zaměstnavatele většinou dlouho nezůstane.

2. Minimální mzda a zaručená mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

Podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění účinném ode dne 1. ledna 2017, činí základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 66,00 Kč za hodinu nebo 11 000 Kč za měsíc.

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

dy ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na které zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví zákoník práce jako základní sazbu minimální mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy podle věty druhé a třetí až o 50 % nižší.

Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy. Pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem

nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy, nebo k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy.

Jak je vidět, zaručená mzda se neuplatí u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

Dosažená mzda, příplatek ani náhradní volno nepřísluší, je-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas.

Zaměstnavatel musí sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas. Nemůže ji jednostranně stanovit vnitřním předpisem nebo určit ve mzdovém výměru.

Naturální mzda

Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena.

Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby.

Kapitola IV.

Občas pracovat nemůžeme

1. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti, po dobu nařízené karantény, po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práceneschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. V mezích období uvedeného ve větě první přísluší tato náhrada mzdy nebo platu za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nebo mzda nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocen-

ského podle předpisů o nemocenském pojištění a pokud pracovní poměr trvá, ne však déle než do dne vyčerpání podpůrčí doby určené pro výplatu nemocenského.

Náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn. Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu následujícím kalendářním dnem.

Náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku. Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění, s tím, že pro účely této úpravy se příslušná redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Má-li zaměstnanec za pracovní den, v němž mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 1, také právo na mzdu nebo plat za část pracovní doby, přísluší mu za tento den jen poměrný díl náhrady mzdy nebo platu připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda nebo plat.

Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práceneschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práceneschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených

vycházek. Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení povinnosti uvedené ve větě první zaměstnancem vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu. Stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři dočasně práceneschopného zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práceneschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu. Zaměstnanec je povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování svých povinností uvedených ve větě první.

Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti, které jsou součástí režimu dočasně práceneschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout. Náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práceneschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h) zákoníku práce.

Náhrada mzdy nebo platu přísluší na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské a musí být vyplacena v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu po předložení těchto dokladů. Zaměstnavatel je povinen určit, dokdy nejpozději před výplatním termínem musí být předloženy doklady pro poskytnutí náhrady mzdy nebo platu, aby tato náhrada mohla být v tomto výplatním termínu vyplacena.

Vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. Zde je nařízení vlády č. 590/2006 Sb., v platném znění, které stanovuje okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci:

1. Vyšetření nebo ošetření

   a) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejblíže bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

   b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

2. Pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

   Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

3. Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

4. Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

5. Svatba

Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze za 1 den. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

6. Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu

a) s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,

b) bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).

7. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na

a) 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,

b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

8. Doprovod

a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu

1. s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,
2. bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.

b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.

c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.

9. Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

10. Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

11. Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

2. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Nemůže-li zaměstnanec konat práci:

– pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 %

průměrného výdělku, v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Překážka v práci při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Kapitola V.

Jak pečovat o zaměstnance

1. Pracovní podmínky

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby. Citované ustanovení zákoníku práce se v poslední době stalo terčem zájmu i v případech tzv. bossingu a mobingu nebo jinými slovy šikany ze strany vedoucího zaměstnance a šikany ze strany kolegů na pracovištích zaměstnavatele, neboť zaměstnavatel přes upozornění či stížnost poškozeného zaměstnance nezajistil pracovní podmínky umožňující bezpečný výkon práce. Pokud by tak zaměstnanci vznikla újma, mohl by ji za určitých podmínek po zaměstnavateli požadovat, neboť zaměstnavatel nesplnil svoji povinnost.

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména:

– při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

2. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců

Zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit, zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

Zaměstnavatel je povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, pokud je to nezbytné.

Zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce. Odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Prohlubování kvalifikace se posuzuje vždy ve vztahu k výkonu sjednané práce.

Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci poža-

dovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.

Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet.

Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace, zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření.

Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku:

– v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,
– dva pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,
– pět pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,
– deset pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce

nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou,

– čtyřicet pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

Za pracovní volno poskytnuté k vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky, k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.

K účasti na přijímací zkoušce přísluší zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu.

Zaměstnavatel je oprávněn sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance. Poskytování pracovních úlev může zastavit, jen jestliže zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci, nebo zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace.

Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, musí být uzavřena písemně a její součástí je zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace.

Kvalifikační dohoda musí obsahovat:

– druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení,
– dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace,
– druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.

Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká, jestliže:

– zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci,
– pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce,
– zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

– zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

Do doby setrvání zaměstnance v zaměstnání na základě kvalifikační dohody se nezapočítává doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte a nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

V situaci, kdy zaměstnanci bude nabídnuta kvalifikační dohoda, by si měl zaměstnanec rozmyslet, zda u zaměstnavatele setrvá požadovanou dobu. V praxi jsem se setkal se situací, kdy si zaměstnanec zvyšoval kvalifikaci, měl podepsanou kvalifikační doložku a po zvýšení kvalifikace se u zaměstnavatele změnilo vedení a zaměstnanec se stal osobou nežádoucí. Nakonec sám rozvázal pracovní poměr a musel tak uhradit zaměstnavateli i poměrnou část peněz za zvýšení kvalifikace.

3. Pracovní podmínky zaměstnankyň

Zaměstnankyně je zakázáno zaměstnávat pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu. Touto vyhláškou je v současné době vyhláška č. 180/2015 Sb. Vyhláška o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výji-

mečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).

Dále má zaměstnavatel zakázáno zaměstnávat těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, a zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.

Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Co je to vážný provozní důvod? Vážný provozní důvod je dán pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz, tedy plnění úkolů či činností zaměstnavatele.

K této problematice se vyjádřil i Nejvyšší soud v rozsudku sp.zn.: 21 Cdo 1561/2003:

„Pro posouzení vážnosti provozních důvodů ve smyslu je rozhodující zejména vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.“

Z právě uvedeného by se mohlo zdát, že je vše v pořádku. Pokud zaměstnankyně či zaměstnanec požádají, zaměstnavatel je povinen vyhovět, viz judikát Nejvyššího soudu. Bohužel tomu tak není, pokud zaměstnavatel nevyhoví, odkáže na vážné provozní důvody. Zaměstnanec si na něj sice může stěžovat, ale žádný orgán či úřad zaměstnavatele nedonutí zaměstnanci vyhovět. Jediný, kdo by o tom mohl rozhodnout, je soud na základě žaloby zaměstnance. Ačkoli to zní cynicky, může se stát, že v době pravomocného rozhodnutí soudu již tato ochrana zaměstnance nebude třeba, neboť od podání žádosti zaměstnavateli do pravomocného rozsudku může uplynout i několik let.

Zaměstnavatel má rovněž zakázáno zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas.

Těhotné zaměstnankyně nesmí konat práci přesčas, i kdyby samy chtěly a zaměstnavatele o to požádaly.

Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas, může se však na práci přesčas s těmito zaměstnanci dohodnout.

KAPITOLA VI.

Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu

Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (dále jen „škoda“), nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda nebo nemajetková újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.

Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit. Nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké.

Za nesplnění zvláštní oznamovací povinnosti a povinnosti zakročit k odvrácení škody zaměstnanec odpovídá za podmínek stanovených v § 251 zákoníku práce:

Na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit jinak.

Při určení výše náhrady škody podle § 251 zákoníku práce se přihlédne zejména k okolnostem, které bránily splnění povinnosti, a k významu škody pro zaměstnavatele. Výše náhrady škody však nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Ustanovení § 266 zákoníku práce upravuje odpovědnost zaměstnavatele za věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody:

> Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Včetně účelně vynaložených nákladů.

Ustanovení § 271 stanoví:

> Zaměstnavatel se nemůže zprostit povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

Naskýtá se opět otázka, co jsou to potřebné pracovní podmínky. Bezesporu se zejména jedná o bezpečnost práce, kdy zaměstnanec má oznamovací povinnost nahlásit zjištěné nedostatky vedoucímu zaměstnanci.

1. Povinnosti zaměstnance k náhradě škody

Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnance nahradit škodu se poměrně omezí.

Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů uvedených v § 252 zákoníku práce (schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat) a v § 255 zákoníku práce (ztráta svěřených věcí).

Odpovědnost zaměstnance v pracovněprávních vztazích je založena na zavinění, jinými slovy, neprokáže-li zaměstnavatel zaměstnanci zavinění, neodpovídá zaměstnanec za škodu.

Zavinění ve formě úmyslu (úmyslné zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit, a chtěl škodu způsobit (úmysl přímý), nebo tehdy, když jednající věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že ji způsobí, s tím byl srozuměn (úmysl nepřímý). Zavinění ve formě nedbalosti (nedbalostní zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů se spoléhal, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo tehdy, jestliže jednající nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).

Pěkný příklad z praxe: Zaměstnanec pracující na recepci měl v pracovní náplni obcházet po setmění objekt, odemknout určité dveře, přesvědčit se, že tam nikdo není, dveře vždy řádně uza-

mknout atd. Stalo se, že zaměstnanec zlomil ve dveřích zámku klíč. Zaměstnavatel po něm požadoval náhradu škody ve výši několika tisíc korun, které mu následně strhl ze mzdy. Zaměstnavatel postupoval protiprávně, neboť zaměstnanec nenesl zavinění na zlomení klíče v zámku dveří. Nelze hovořit ani o nevědomé nedbalosti. Zcela nepochybně se jednalo o únavu materiálu či běžné opotřebení. Zaměstnanec však postup zaměstnavatele dále nijak neřešil, protože se bál o své zaměstnání.

V takovýchto situacích by nejlépe pomohla odborová organizace, která by se poškozeného zaměstnance zastala a u zaměstnavatele zjednala nápravu.

Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, může od této dohody odstoupit, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami.

Jsou-li hodnoty svěřeny k vyúčtování společně více zaměstnancům, může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. Odstoupení od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty musí mít písemnou formu.

Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, od ní může odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě. Odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí musí mít písemnou formu.

Zaměstnanec, který má povinnost nahradit škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách nebo způsobenou ztrátou svěřených věcí, je povinen nahradit tuto škodu v plné výši.

Zaměstnanec, který má povinnost nahradit škodu podle § 250 zákoníku práce, je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav. Jinak řečeno, zaměstnanec má možnost odčinit škodu uvedením věci v předešlý stav, tedy například opravit poškozenou věc. Uvedení věci v předešlý stav předchází nahrazení škody v penězích.

Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek.

Výši požadované náhrady škody je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že je zaměstnanec povinen ji nahradit.

Uzavřel-li zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o způsobu náhrady škody, je její součástí výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže svoji povinnost nahradit škodu zaměstnanec uznal. Dohoda podle věty první musí být uzavřena písemně.

Pokud si zaměstnanec není vědom toho, že by škodu zavinil, neměl by uzavírat se zaměstnavatelem dohodu o způsobu náhrady škody s výší náhrady škody požadované zaměstnavate-

lem. Zejména by zaměstnanec neměl uznat povinnost k náhradě škody.

Zaměstnanec, který se uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, je povinen nahradit škodu v tomto stavu způsobenou.

Zaměstnanec, který je stižen duševní poruchou, je povinen nahradit škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.

Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její náhrady, s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí, přičemž je nerozhodné, zda zaměstnanec, který měl škodu způsobit, je či není členem odborové organizace.

2. Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.

Zaměstnavatel není povinen nahradit zaměstnanci škodu na dopravním prostředku, který použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu, ani škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech za-

městnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.

Právo na náhradu škody se promlčí, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat rovněž náhradu ušlého zisku.

Škodu na věcech, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel zaměstnanci povinen nahradit do částky 10 000 Kč. Jestliže se zjistí, že škodu na těchto věcech způsobil jiný zaměstnanec nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu v plné výši.

3. Druhy náhrad za újmu v pracovním právu

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele

za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.

Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezprostí.

Pracovním úrazem pro účely zákoníku práce je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu nebo odměny z dohody a plnou výší nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělku podle věty první přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělku před vznikem škody i za dobu, kdy mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu anebo odměny z dohody.

Náhrada za ztrátu na výdělku přísluší zaměstnanci i při jeho další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Průměrným výdělkem před vznikem škody podle věty první je průměrný výdělek zaměstnance před vznikem této další škody. Jestliže před vznikem této další škody příslušela zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, náhrada za ztrátu na výdělku se

zaměstnanci poskytne do výše částky, do které by mu příslušela náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl neschopen práce. Za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje náhrada mzdy nebo platu nebo odměny z dohody a nemocenské.

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění ani k výdělku zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, se nepřihlíží.

Dosahuje-li zaměstnanec ze své viny nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.

Zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout za práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat.

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo důchodový věk, je-li

důchodový věk vyšší než 65 let, anebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci jednorázově, a to nejméně ve výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě, způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti.

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil.

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečte pohřebné poskytnuté podle zvláštního právního předpisu.

Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku nebo důchodového věku, je-li důchodový věk vyšší než 65 let.

Náhrada nákladů podle odstavce 1 přísluší pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před

jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě, a 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým z důvodu smrti zaměstnance. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží.

Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi, partnerovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně 240 000 Kč. Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší dále rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši nejméně 240 000 Kč, jednorázové odškodnění ve výši nejméně 240 000 Kč přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič.

Nepromlčují se práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody nebo nemajetkové újmy na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují.

Kapitola VII.

Dovolená

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v zákoníku práce právo na:

– dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,

– dovolenou za odpracované dny,

– dodatkovou dovolenou.

1. Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku.

Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny, části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.

Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

Poměrná část dovolené přísluší v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání.

Pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují, zaměstnanci přísluší v takovém případě poměrná část dovolené od nového zaměstnavatele.

Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, přísluší dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.

Dodatková dovolená

Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce 1 týdne.

Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných pří-

sluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

2. Mateřská a rodičovská dovolená

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.

Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské do-

volené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

Nastoupí-li zaměstnanec nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

3. Čerpání dovolené

Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-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.

Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.

Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení, kdy je uznán dočasně práceneschopným, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Nemůže-li být dovolená vyčerpána v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práceneschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

Závěr

Na závěr jen něco pro pobavení. Možná jste to už někde četli: Lidé chodí k pekaři pro housky, k řezníkovi pro maso, když však činí právní jednání, vyhnou se právníkovi (od něj raději dál, že) a mnohdy sami bez jakýchkoliv širších znalostí posoudí, co je po právu a co nikoli a jaké z toho pro ně mohou vzniknout práva a povinnosti. Rada na samý závěr tedy zní: Předcházejte krizovým situacím u zaměstnavatele tím, že se z preventivních důvodů nejdříve poradíte s odborníkem.

Vydalo nakladatelství SONDY, s.r.o.
Editor: Mgr. Jana Kašparová

Českomoravská konfederace odborových svazů

JUDr. David Šmíd, PhD.
Pracovněprávní sebeobrana zaměstnance

Zlom DTP Sondy, tisk TMV Praha

sondy - 2017

nám. Winstona Churchilla 2, 130 00 Praha 3,
tel. 234 462 328, e-mail: sondy@cmkos.cz, www.esondy.cz