M e t o d i c k á p ř í r u č k a

**PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ**

**V ZEMĚDĚLSTVÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH**

**Praha, 2018**

*Metodická příručka byla zpracována v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu v zemědělství v oblastech trvale udržitelného rozvoje zemědělství a venkova“, registrační číslo: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0002116, financovaného z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.*

V úvodu je vhodné uvést charakteristiku zaměstnance stanovenou v zákoníku práce, už proto, že z této charakteristiky vyplývá postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu.

Podle **§ 6 ZP** je **zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.**

Vzhledem k tomu, že z této charakteristiky vyplývá nejen postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu, ale současně také jeho základní povinnost v tomto vztahu, budeme se nejdříve zabývat **povinnostmi zaměstnanců.**

V úvodním ustanovení zákoníku práce jsou vyjmenovány základní zásady pracovněprávních vztahů, a mezi nimi je vyjádřena také **základní povinnost zaměstnanců,** tj. **řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.**

V uvedené zásadě je ve zhuštěné podobě vyjádřeno to, čím je zaměstnanec vůči zaměstnavateli povinen, pokud s ním uzavře pracovní smlouvu, a tím se zaváže respektovat nadřízenost zaměstnavatele a vykonávat práci podle jeho pokynů.

Pro skutečnou realizaci této zásady v pracovním vztahu zaměstnance je ovšem zapotřebí vytipovat s jakými jednotlivými povinnostmi musí zaměstnanec po uzavření pracovní smlouvy se zaměstnavatelem počítat, tak, aby mohla být tato jeho základní povinnost uvedená v základních zásadách pracovněprávních vztahů naplněna.

**I. P O V I N N O S T I Z A M Ě S T N A N C Ů**

* Jako **první povinnost zaměstnance** můžeme uvést **povinnost v den sjednaný v pracovní smlouvě nastoupit do práce**. Nedodrží-li tuto povinnost, a nebránila-li mu v tom překážka v práci, pak zaměstnavatel může v souladu s § 34 odst. 3 a 4 ZP od pracovní smlouvy odstoupit.
* V § 34b odst. 2 ZP se setkáváme spíše se zákazem než s povinností zaměstnance, ale je třeba se o této situaci také zmínit, protože zaměstnanec (ovšem stejně jako zaměstnavatel) musí tento zákaz respektovat. Jedná se zde o to, že **zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.**
* Povinnosti vyplývající pro zaměstnance z pracovního poměru jsou také vyjádřeny v § 38 odst. 1 písm. b) ZP, a to, že od vzniku pracovního poměru je **"zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru".**

Zákoník práce tak přikazuje zaměstnancům aby plně využívali pracovní dobu a k odpočinku využívali zákonných přestávek v práci a plnili povinnosti stanovené jim v pracovní smlouvě. Nedodržování těchto povinností může být důvodem k ukončení pracovního poměru.

* Zvláštní druh povinnosti, společný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, stanoví § 60 ZP, ve kterém je **oběma uloženo v případě okamžitého zrušení pracovního poměru vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným.** A uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. A pokud by došlo k ústnímu okamžitému zrušení pracovního poměru, pak by se k němu nepřihlíželo.
* Dalším zvláštním druhem povinnosti zaměstnance, která nesouvisí s plněním pracovních povinností, je **povinnost zaměstnance vrátit zaměstnavateli odstupné nebo jeho poměrnou část v případě, bude-li po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele** v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla výše odstupného odvozena.

**Pracovní povinnosti vyplývající z pracovního poměru zaměstnance**

* Následující povinnost zaměstnance již plně souvisí s plněním jeho pracovních povinností vyplývajících z jeho pracovního poměru. Ustanovení § 81 odst. 3 ZP přikazuje zaměstnanci, že **je povinen být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby.**

Má-li se dosáhnout plného využití pracovní doby, je nezbytně nutné určit, kterým okamžikem nebo na kterém místě má začínat a končit pracovní doba, popřípadě od kterého okamžiku se pracovní doba začíná počítat a kterým okamžikem končí.

**Povinnost využívat pracovní dobu od stanoveného začátku až do jejího konce** stanoví zákoník práce zaměstnancům také v několika dalších ustanoveních.

* S pracovní dobou souvisí také další povinnost zaměstnance, která se ovšem týká **pružného rozvržení pracovní doby**. Podle § 85 ZP začátek a konec pružné pracovní doby si může každý zaměstnanec volit v části volitelné pružné pracovní doby sám. Může tedy přijít do práce a odejít z ní kdykoliv. Ovšem **v základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti.**
* **Na příkaz zaměstnavatele je zaměstnanec povinen vykonávat práci přesčas.**

Avšak vzhledem k tomu, že práci přesčas je možné podle § 93 ZP konat jen výjimečně a jen z vážných provozních důvodů, je pro každého zaměstnance stanoven maximální a nepřekročitelný limit 8 hodin práce přesčas za týden (případně v průměru). V kalendářním roce tak může maximální doba výkonu práce přesčas činit 416 hodin. Po odečtení nařízené práce přesčas v rozsahu 150 hodin, zbývá maximálně 266 hodin práce přesčas, jejíž výkon musí být se zaměstnancem dohodnut.

Další povinnosti zaměstnance se týkají **bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.**

* I když v této oblasti převažují povinnosti zaměstnavatele, tak přece jen je v § 103 odst. 1 písm. d) uvedena **povinnost zaměstnance**, a to **podrobit se pracovnělékařským prohlídkám,** vyšetření a případnému očkování souvisejícími s výkonem práce, stanovenými zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.
* S BOZP na pracovišti souvisí ještě další povinnosti zaměstnanců. Zaměstnanci mají jak právo, tak ale také současně **povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí,** a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 106 odst. 3 ZP).
* Další povinností je podle téhož paragrafu zákoníku práce **dbát** podle svých možností **o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci.**
* **Znalost předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.**

**Výčet povinností zaměstnance** v této oblasti je podrobně rozepsán v § 106 odst. 4 písm. a) až písm. i):

1. účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
2. podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy,
3. dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,
4. dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,
5. nepoužívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Zákaz používání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno,
6. oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení,
7. s ohledem na druh jím vykonávané práce se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů,
8. bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin,
9. podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

Při plnění pracovních úkolů může být zaměstnanec vyslán na **pracovní cestu.**  S touto problematikou, kterou řeší zákoník práce v § 156 až § 189, souvisí pouze dvě povinnosti zaměstnanci, a to

* **do 10 pracovních dnů** (pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době) po ukončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu, **předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad a vrátit nevyúčtovanou zálohu** (§ 183 odst. 3 ZP),
* a druhá povinnost je stanovena v § 186 ZP, podle které zaměstnanec bezodkladně, tj. ihned, **musí informovat zaměstnavatele o jakýchkoliv změnách, které by mohly ovlivnit poskytování cestovních náhrad nebo jejich výši,** protože je to právě zaměstnavatel, který je zaměstnanci hradí. Jedná se například o to, že mu zaměstnanec oznámí, že nelze uskutečnit v místě přechodného pracoviště určený způsob ubytování, nebo není možné dodržet určený dopravní prostředek nebo dokonce samotný průběh pracovní cesty atd. Zaměstnanec má tedy ze zákona stanovenou přímou povinnost k okamžitému vyrozumění zaměstnavatele.

Následující povinnost zaměstnance sice není stanovena přímo zákoníkem práce, ale vyplývá ze základní zásady pracovněprávních vztahů, tj. "řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele".

* Podle § 47 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění jsou **zaměstnanci, kteří mají pracovní neschopnost, povinni dodržovat stanovený léčebný režim.**

Musí se řídit pokyny příslušného lékaře a zdržet se toho, co ztěžuje obnovení pracovní schopnosti. Dále jsou povinni vyžádat si ke změně pobytu za trvání pracovní neschopnosti předchozí souhlas ošetřujícího lékaře. Jestliže by např. zaměstnanec chtěl změnit třeba jen na víkend svůj pobyt a odjet na chatu, musí k tomu mít souhlas svého lékaře. Jedině ten může posoudit, zda tímto postupem nebude porušen léčebný režim a zda by nebylo ohroženo obnovení pracovní neschopnosti. Za porušení léčebného režimu mohou zaměstnance postihnout sankce uvedené v § 47 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění, ale také zákoník práce podle § 52 dává zaměstnavateli možnost výpovědi z pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance.

* V průběhu výkonu práce může dojít k překážkám, a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. **Dojde-li k překážce v práci na straně zaměstnance, a je mu předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna**. Jinak je **zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce, o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu a překážku zaměstnavateli prokázat** (§ 206 ZP).
* Jedním ze základních práv zaměstnance, které mu zaručuje Listina základních práv a svobod, je **nárok na dovolenou.** V souvislosti s uplatňováním tohoto práva mají zaměstnanci také určitou povinnost. Podle § 222 odst. 4 ZP **je zaměstnanec povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo.**

K převážné většině pracovních činností zaměstnanci potřebují mít určitou kvalifikaci. Nezřídka se stává, že technický a technologický rozvoj v dané firmě vyžaduje u některých zaměstnanců účast na školení k prohloubení kvalifikace. Tato účast se považuje za výkon práce, za nějž zaměstnanci přísluší mzda.

* Proto porušení **povinnosti zúčastnit se školení a studiu nebo jiných forem přípravy k prohloubení kvalifikace zaměstnancem** lze kvalifikovat jako porušení pracovní kázně s možností postihu (§ 230 ZP).

Kromě prohlubování kvalifikace mohou mít jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel, zájem na **zvyšování kvalifikace.** Zvýšením kvalifikace se rozumí dosažení takového stupně nové kvalifikace, pokud zaměstnanec např. studiem získá předpoklady pro výkon kvalifikovanější práce (pro vyšší funkci), pro kterou dosud kvalifikaci nesplňoval.

* Zaměstnavatel může se zaměstnancem, který si chce zvýšit kvalifikaci, **uzavřít dohodu.** V ní se zaváže umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a **zaměstnanec se zaváže setrvat po určitou dobu v pracovním poměru. Pokud tuto povinnost vyplývající z kvalifikační dohody nesplní,** musí zaměstnavateli uhradit vynaložené náklady (§ 234 a § 235 ZP).

**Přehled povinností zaměstnance související s náhradou majetkové a nemajetkové újmy**

Ustanovení § 249 zákoníku práce obsahuje **dva druhy prevenčních povinností zaměstnanců.** První druh představuje povinnosti obecné povahy, zaměřené k předcházení možným škodám v budoucnosti, které ještě nehrozí. Druhý druh prevenčních povinností představuje povinnosti, které jsou zaměřeny na zabránění škodě již konkrétně hrozící.

* V souvislosti s prvním druhem povinnosti jsou zaměstnanci povinni počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku, ani k bezdůvodnému obohacení na úkor společnosti nebo jednotlivce. **Hrozí-li škoda, je zaměstnanec povinen na ni upozornit vedoucí zaměstnance. Pokud je k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku,** což je druhý druh prevenčních povinností, **je zaměstnanec povinen zakročit.** Nemusí však tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popř. osoby sobě blízké.
* V § 250 se zákoník práce zabývá situací, kdy ke škodě došlo. Stanoví tak **zaměstnanci povinnost nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.**

Byla-li však škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnance nahradit škodu se poměrně omezí. V případě, kdy škodu, kterou zaměstnanec způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem, **není zaměstnanec povinen nahradit.**

* Následující paragrafy 252 a 253 ZP se týkají **schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.**

Převzal-li zaměstnanec na základě dohody o odpovědnosti odpovědnost za svěřené hotovosti, ceniny, zboží, zásobu materiálu nebo jiné hodnoty, které je povinen vyúčtovat, odpovídá za vzniklý schodek. Schodkem se rozumí rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než stav evidenční. Schodkem není tedy škoda, která vznikla v důsledku jednání zaměstnance, jestliže zboží, byť poškozené nebo úplně znehodnocené, zaměstnavateli zůstalo. O schodek se jedná, jestliže hodnoty chybějí.

* **Nepožádá-li zaměstnanec** v případě, kdy jeho pracovní poměr skončil nebo vykonává jinou práci nebo byl-li převeden na jinou práci, jiné pracoviště nebo byl přeložen, **o provedení inventury, je povinen nahradit schodek zjištěný nejbližší inventurou na jeho dřívějším pracovišti.**
* **Zaměstnanec,** který má povinnost nahradit škodu podle § 250, **je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu,** a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav.

Je-li k náhradě schodku (§ 260 ZP) společně zavázáno více zaměstnanců, určí se jednotlivým zaměstnancům podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. Výši požadované náhrady škody je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že je zaměstnanec povinen ji nahradit. Neprojednání výše požadované náhrady škody se zaměstnancem neznamená zbavení se odpovědnosti zaměstnance za náhradu škody, jde však o porušení povinností ze strany zaměstnavatele stejně, jako v případě, kdy náhradu škody vyšší než 1 000 Kč neprojedná zaměstnavatel s odborovým orgánem (§ 263 ZP).

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí a povinnost z toho vzniklé škody zaměstnavateli nahradit, je upravena v § 255 ZP, a to na stejných principech, jako odpovědnost zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování.

* **Zásadní ustanovení o povinnostech zaměstnanců v pracovněprávních vztazích je také uvedeno v § 301 zákoníku práce:**

**"Zaměstnanci jsou povinni":**

1. pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
2. využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
3. dodržovat právní předpisy, vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
4. řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

* Zaměstnanec může vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti **zaměstnavatele, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Pokud zaměstnavatel souhlas odvolá**, **je** **zaměstnanec povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost ukončit** způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů (§ 304 ZP).
* Určitá povinnost může zaměstnanci vzniknout v souvislosti s **konkurenční doložkou** (§ 310 ZP). V tomto případě má povinnosti zejména zaměstnavatel, ale ani on není úplně bez ochrany. Může v dohodě se zaměstnancem sjednat peněžitou částku, kterou je **povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší.** Její výše musí být přiměřená povaze a významu podmínek, které k jejímu sjednání vedly (např. charakter informací, délka závazku apod.).

Kromě výše uvedených povinností zaměstnanců v pracovněprávních vztazích je zapotřebí také uvést určitou **ochranu zájmů zaměstnavatele**, která s povinnostmi zaměstnanců souvisí. V zákoníku práce se tím zabývá § 316. Nejedná se o právo na ochranu osobnosti jako fyzické osoby, ale jsou to práva obdobná. **Zaměstnavatel má např. právo na ochranu svého názvu a své dobré pověsti.** Při neoprávněném zásahu do těchto práv se i on může soudní cestou domáhat toho, aby se neoprávněný uživatel jeho jména zdržel užívání a odstranil závadný stav. Může se také domáhat přiměřeného zadostiučinění (satisfakce), které může požadovat i v penězích. "Ochranná" práva zaměstnavatele se týkají jeho nemajetkových i majetkových zájmů. Z této "ochrany" vyplývají také **povinnosti zaměstnanců, či spíše zákaz určitých činností. Jedná se o zákaz bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky i jeho telekomunikačního zařízení.**

V samotném závěru přehledu povinností zaměstnanců v pracovněprávních vztazích vyplývajících ze zákoníku práce, je vhodné pro úplnost uvést specifickou, ani ne tak povinnost, jako spíše to, co zaměstnanec nesmí. Jedná se o ustanovení § 346c ZP, které souvisí s jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, že **zaměstnanec se nemůže předem vzdát svých práv,** zejména mzdových a platových nároků, ale také odstupného, odměny za pracovní pohotovost a náhrady výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

**II. P R Á V A Z A M Ě S T N A N C Ů**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, určitým způsobem chrání zaměstnance jako slabší smluvní stranu. Tato ochrana se projevuje v zásadě ve všech oblastech právní úpravy pracovněprávních vztahů. Prostřednictvím ochranných pravidel zákoník práce zaměstnancům mimo jiné zajišťuje minimální úroveň jejich práv, například nejnižší rozsah dovolené, garantuje pracovní volno v případech, kdy z různých důvodů nemohou vykonávat práci, stanovuje nejvyšší přípustné limity pracovního zatížení a chrání samotné trvání pracovněprávního vztahu nebo alespoň zabezpečuje určitou úroveň práv v souvislosti s jeho skončením.

Mezi typické projevy ochranné funkce se zařazuje především zajištění bezpečných, zdraví neohrožujících, i v dalších ohledech uspokojivých a důstojných, pracovních podmínek.

Stejně tak i právo zaměstnanců na spravedlivou mzdu, plat nebo odměnu za práci vychází z obecného ochranářského přístupu pracovněprávních norem.

Rovněž zásada rovného zacházení a zákazu jakékoli diskriminace vychází z ústavní garance rovnosti v důstojnosti i v právech.

Obsah těchto základních zásad pracovněprávních vztahů se pak promítá do konkrétních ustanovení zákoníku práce, která obsahují **práva zaměstnanců**. Seznámíme-li se s povinnostmi zaměstnavatelů, zjistíme, že každá povinnost zaměstnavatele představuje svým způsobem právo zaměstnanců, ale postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích jak v resortu zemědělství, tak ve všech dalších oborech, si zaslouží zvýšenou pozornost zákonným právům zaměstnanců a detailnější jejich rozbor.

* Jedním ze základních práv zaměstnanců je **právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace.**

Rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace z důvodů, které stanoví antidiskriminační zákon a vztahuje se na všechny pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po jejich skončení a v souvislosti s ustanovením § 1 ZP i na předsmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu (např. na příslib zaměstnání).

V oblasti rovných příležitostí zakotvuje antidiskriminační zákon zejména stěžejní zásadu rovného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení a pracovní podmínky a zákaz jakékoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví, věku, členství v politických stranách, členství v odborech, příslušnosti k určitému náboženství a pohlavní orientace.

Zaměstnavatel je také podle § 16 ZP povinen rovně zacházet se všemi zaměstnanci, pokud jde o postup při přijímání zaměstnance do zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele, o pracovní podmínky, odměňování za práci, včetně jiných plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitosti dosáhnout povýšení v zaměstnání.

**Vznik pracovního poměru**

* Před uzavřením pracovní smlouvy **má zaměstnanec právo** (podle § 31 ZP) **být seznámen s právy a povinnostmi, které pro něj z pracovní smlouvy,** popřípadě ze jmenování na pracovní místo, **vyplývají, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování,** za nichž má práci konat a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

S kterými informacemi má zaměstnanec právo být seznámen stanoví zákoník práce v § 37:

* název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, případně jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
* bližší označení druhu a místa výkonu práce,
* údaj o délce dovolené,
* údaj o výpovědních dobách,
* údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
* údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy a platu,
* údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv.
* Podle § 34b ZP má **zaměstnanec v pracovním poměru právo, aby mu byla přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby,** s výjimkou konta pracovní doby. Toto ustanovení zákoníku práce má své opodstatnění, protože ujednání o délce týdenní pracovní doby není většinou podstatnou náležitostí pracovní smlouvy.

Ze skutečnosti, že zaměstnavatel má povinnost přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, vyplývá, že pokud zaměstnavatel nebude tuto povinnost plnit v celém rozsahu (bez ohledu na to z jakých důvodů), bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

* Velmi často se při přijímání zaměstnance do pracovního poměru sjednává zkušební doba. Kromě jiných pravidel sjednávání zkušební doby v § 35 ZP, je v této souvislosti v § 66 ZP také zakotveno **právo zaměstnance na zrušení pracovního poměru ve zkušební době.**

Není třeba uvádět důvody zrušení pracovního poměru, požaduje se však jeho písemná forma.

* Od vzniku pracovního poměru **má zaměstnanec právo na to, aby mu zaměstnavatel přiděloval práci podle pracovní smlouvy, platil mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářel mu podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů** a dodržoval ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem (§ 35 odst. 1 bod a) ZP).
* V souvislosti s převedením zaměstnance na jinou práci, s důvody, kdy má zaměstnavatel povinnost zaměstnance na jinou práci převést, kdy může zaměstnance převést jen s jeho souhlasem nebo také bez jeho souhlasu, je třeba uvést **právo zaměstnance požádat o převedení na jinou práci, má-li k tomu důvody, např. zdravotní, rodinou situace apod.**

Zaměstnavatel má povinnost této žádosti vyhovět, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti (§ 41 a § 45 ZP).

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, má **zaměstnanec právo být zařazen zpět na svou původní práci a pracoviště podle pracovní smlouvy** (§ 44 ZP).

Stejné **právo má zaměstnanec v případech, kdy nastoupí do práce po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby,** nebo po skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení, nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nebo po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény (§ 47 ZP).

**Skončení pracovního poměru**

**Výpověď z pracovního poměru.** Ta představuje jednostranný právní úkon. Pracovní poměr na základě platné výpovědi končí v důsledku projevu vůle jen jedné smluvní strany pracovního poměru.

* **Zaměstnanec,** na rozdíl od zaměstnavatele, **má právo rozvázat pracovní poměr i bez uvedení důvodu.**

Pokud zaměstnanec doručí zaměstnavateli písemný projev své vůle, z něhož lze dovodit, že rozvazuje svůj pracovní poměr výpovědí (postačí i prosté „dávám výpověď“), jde o platné rozvázání pracovního poměru výpovědí, na jehož základě po uplynutí výpovědní doby skončí pracovní poměr.

Zaměstnanec, který dal zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru, má také **právo výpověď odvolat.** Ovšem samotné odvolání výpovědi nezpůsobuje žádné právní důsledky. Podmínkou účinnosti odvolání výpovědi je, že druhá strana s tímto odvoláním vysloví souhlas. Stejné právo má také zaměstnavatel (§ 50 odst. 5 ZP).

* Zákoník práce v § 56 **dává zaměstnanci právo okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, kdy předloží zaměstnavateli lékařský posudek, že nemůže bez vážného ohrožení zdraví konat dosavadní práci** a zaměstnavatel jej do 15 dnů od předložení tohoto posudku nepřevedl na jinou vhodnou práci. Stejně tak v případě, kdy **zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část,** a to do 15 dnů ode dne, kdy je mzda splatná.
* Pokud dochází k rozvázání pracovního poměru na základě tzv. organizačních důvodů na straně zaměstnavatele (důvody uvedené v § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce), případně z důvodů na straně zaměstnance, spočívajících ve ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání, ohrožení touto nemocí, anebo dosažení nejvyšší přípustné expozice (důvod uvedený v § 52 písm. d) zákoníku práce), **vzniká v souvislosti s tím zaměstnanci právo na odstupné,** které představuje určitou formu odškodnění za skončení pracovního poměru, k němuž došlo z důvodů spočívajících na straně zaměstnavatele, případně z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti nastalé v souvislosti s výkonem práce, a současně i částku, která má sloužit ke zmírnění ekonomických následků, které pro zaměstnance a jeho rodinu ztráta zaměstnání může mít (nejméně dvanáctinásobek průměrného výdělku) (§ 67 ZP).
* **„Zvláštní“ odstupné ve výši náhrady mzdy za výpovědní dobu náleží zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56 ZP.** Jde o situace, kdy zaměstnanec předložil lékařský posudek, že nemůže bez vážného ohrožení zdraví konat dosavadní práci a zaměstnavatel ho nepřevedl na jinou vhodnou práci. **Lékařský posudek musí být formulován jako zákaz konkrétní práce,** pouhé lékařské doporučení pro okamžité zrušení pracovního poměru nepostačuje.Také v případě, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy, a to do 15 dnů ode dne, kdy je mzda splatná, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.
* Při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání. Potvrzení o zaměstnání je písemnost, v níž zaměstnavatel uvádí informace o právě skončeném pracovněprávním vztahu zaměstnance. **Zaměstnanec má na vydání potvrzení o zaměstnání právo** (§ 313 ZP).

Nesplní-li zaměstnavatel svoji zákonnou povinnost, může se zaměstnanec domáhat splnění této povinnosti u soudu. Potvrzení o zaměstnání je důležitým dokumentem zejména pro úřad práce v případě, že fyzická osoba žádá o zapsání do seznamu uchazečů o zaměstnání.

* Současně se skončením pracovního poměru má **zaměstnanec právo požádat zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek)** - § 314 ZP. Ten pak má povinnost vydat zaměstnanci pracovní posudek do 15 dnů od podání žádosti. Nevydá-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní posudek v předepsané lhůtě, může se zaměstnanec jeho vydání domáhat u soudu.

**Pokud zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo s obsahem posudku o pracovní činnosti nesouhlasí, může se nápravy domáhat u soudu.**

**Pracovní doba a přestávky v práci**

Vzhledem k tomu, že rozvrhování pracovní doby patří do výlučné pravomoci zaměstnavatele, může zavést tzv. **zkrácenou stanovenou týdenní pracovní dobu**, tzn. požadovat po zaměstnancích, aby v týdnu celkem odpracovali nižší počet hodin, než je zákonná stanovená pracovní doba.

* Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby je možné provést pouze prostřednictvím vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy. V takové situaci má ale **zaměstnanec právo na zachování původně stanovené úrovně své mzdy.** V opačném případě by se jednalo o obcházení ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnavatele (§ 79 ZP).
* V souladu s § 88 ZP **má zaměstnanec právo na přestávku v práci minimálně v rozsahu 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce,** přičemž je jedno, zda jde o práci v rámci směny nebo o práci přesčas, podstatná je pouze nepřetržitost výkonu práce. Mladistvému zaměstnanci (do 18 let) musí být přestávka poskytnuta již po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

Přestávka v práci na jídlo a oddech je svojí povahou dobou odpočinku zaměstnance, tzn., že se nejedná o součást pracovní doby, do které se proto nezapočítává. Zaměstnanec v době přestávky v práci nepodléhá nařizovací pravomoci zaměstnavatele, tzn., že není povinen na pokyn zaměstnavatele přestávku přerušit a začít práci vykonávat. Přestávka je dobou jeho osobního volna a využití tohoto volna je plně na vůli zaměstnance. Zaměstnavatel v této době nesmí zaměstnance omezovat ani tím, že by mu zakázal opouštět pracoviště či areál zaměstnavatele, a to ani v případě, že je v areálu zaměstnavatele závodní stravovací zařízení. Výjimku z tohoto pravidla, tj. že zaměstnavatel může zaměstnancům zakázat opouštět areál zaměstnavatele, představují pouze zaměstnavatelé, u nichž jsou dány zvláštní objektivní důvody spočívající v organizaci práce či specifické požadavky na zajištění bezpečnosti. Tyto situace budou však v praxi spíše výjimečné a zaměstnavatel v takovém případě musí zaměstnancům na pracovišti zajistit podmínky určené pro jejich odpočinek a relaxaci v době přestávky.

* V případech, kdy nebude prokazatelně možné přerušit práci nebo provoz, a zaměstnavatelem bude z tohoto důvodu zajištěna i bez přerušení práce zaměstnanci jen přiměřená doba pro oddech a jídlo, bude tato doba započítávána do pracovní doby. Podle § 89 odst. 1 ZP **má zaměstnanec nárok i bez přerušení práce na přiměřenou dobu na oddech a jídlo, jestliže vykonává práce, které nemohou být přerušeny.**

Další **bezpečnostní přestávky v práci,** které se započítávají do pracovní doby, uvádí nařízení vlády č. 361/2007 Sb., o pracovních podmínkách a pracovním prostředí. Může se jednat o práce s počítači, práce ve vnuceném pracovním tempu a monotónní, ruční manipulace s břemeny apod.

* V zájmu zajištění regenerace sil **má zaměstnanec v souladu s § 90 ZP právo na nepřetržitý odpočinek mezi směnami**, tzn. že mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny má být nepřetržitý odpočinek **minimálně 12 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.**

Zákon umožňuje standardní dvanáctihodinový odpočinek mezi dvěma směnami zkrátit až na 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, avšak pouze u zaměstnanců starších 18 let, a jen v případech vymezených zákonem (okruh těchto případů není možné nijak rozšiřovat). **Osm hodin nepřetržitého odpočinku v rámci 24 hodin po sobě jdoucích představuje** **nepodkročitelné minimum odpočinku, který** **musí být zaměstnanci v tomto rozsahu** **poskytnut vždy**. Zároveň však platí, že **v případě zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi** **dvěma směnami na méně než 12 hodin musí být odpočinek po následující směně o dobu zkrácení prodloužen**.

Jedním z případů, kdy může dojít ke zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, jsou vzhledem ke své specifičnosti **práce v zemědělství**. U sezónních prací v zemědělství je možné nepřetržitý denní odpočinek zaměstnance omezit ještě ve větším rozsahu (viz § 90a ZP). Zaměstnanci staršímu 18 let, který vykonává sezónní práce, může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen až na 8 hodin, avšak nahrazení zkrácené doby odpočinku nemusí následovat bezprostředně po další směně zaměstnance, ale v období následujících tří týdnů od jeho zkrácení.

* Kromě nepřetržitého odpočinku mezi směnami má **zaměstnanec právo na nepřetržitý odpočinek v dny pracovního klidu.** Dny pracovního klidu mohou připadat i na jiné dny než na sobotu a neděli, vždy záleží na konkrétním rozvržení pracovní doby. Pokud je na sobotu či neděli rozvržena směna, jde o dny pracovní. **Nařídit práci ve dnech pracovního klidu je možné jen pro výkon přesně vyjmenovaných prací, k nimž patří krmení a ošetřování zvířat** (§ 91 ZP).
* Zaměstnanci (s výjimkou zaměstnanců v nepřetržitém provozu a při střežení objektů zaměstnavatele) mají **v den svátku, který připadne na jejich obvyklý pracovní den, právo na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku** za mzdu nebo část mzdy, která jim ušla (viz § 115 ZP), popř. se jim plat nekrátí (viz § 135 ZP). Sváteční směna těchto zaměstnanců se pro účely pracovní doby považuje za odpracovanou (viz § 348 odst. 2 písm. d) ZP).
* Dalším **nárokem zaměstnance na odpočinek je nepřetržitý odpočinek v týdnu**, tzv. týdenní odpočinek podle § 92 ZP, a to v rozsahu alespoň 35 hodin a u mladistvého zaměstnance alespoň 48 hodin.

Týdnem se podle§ 350a zákoníku práce rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů, nemusí se proto nutně jednat o kalendářní týden od pondělí do neděle. Nepřetržitý týdenní odpočinek musí být zaměstnanci poskytnut v rámci každého období sedmi po sobě jdoucích dnů, zpravidla proto není možné, aby zaměstnanec vykonával práci sedm dní po sobě.

Obdobně jako u denního odpočinku, může být obecná minimální doba týdenního odpočinku u zaměstnanců starších 18 let zkrácena z 35 hodin až na 24 hodin týdně. **Těchto 24** **hodin však představuje nepodkročitelné minimum**. V případě zkrácení týdenního odpočinku pod 35 hodin musí zaměstnavatel zajistit, že za období dvou týdnů bude zaměstnanci poskytnut nepřetržitý odpočinek v celkové délce minimálně 70 hodin (jako součet dvou nepřetržitých odpočinů v navazujících týdnech).

S ohledem na specifickou povahu **prací v zemědělství,** charakteristickou především její sezónností, může být nepřetržitý odpočinek v týdnu na základě ujednání v kolektivní smlouvě nebo po dohodě se zaměstnancem vyrovnán až po třech týdnech, přičemž celkový rozsah odpočinku během tohoto období má být v rozsahu alespoň 105 hodin. Při sezónních pracích může být týdenní odpočinek vyrovnán až za 6 týdnů, kdy má být odpočinek poskytnut v délce alespoň 210 hodin. Pokud je tato možnost vyrovnání týdenního odpočinku v delším období sjednána, zůstává v daném období jediným limitem minimální denní odpočinek v rozsahu 12, resp. 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

* Vůči zaměstnancům pracujícím **v noci** má zaměstnavatel určité povinnosti, čímž vzniká **zaměstnancům právo na přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení** (např. stravovací a nápojové automaty apod.). Zejména však jde o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, proto zaměstnanci **mají právo na náklady zaměstnavatele podrobit se vyšetření u poskytovatele pracovnělékařských služeb (**smluvní lékař zaměstnavatele) kvůli posouzení jejich zdravotní způsobilosti pro práci v noci, a to před zařazením na noční práci, pravidelně nejméně jednou ročně, nebo kdykoliv **o to může zaměstnanec požádat** (§ 94 ZP).

**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

* **Právu zaměstnance na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídá povinnost zaměstnavatele uvedená v § 101 ZP.**

**Právu zaměstnance na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením odpovídá povinnost zaměstnavatele uvedená v § 103 odst. 1 písm. f) ZP.**

Veškeré informace, na jejichž poskytnutí má zaměstnanec právo, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout v takové podobě a takovým způsobem, aby jim skutečně porozuměl.

**Odměňování práce**

Základním důvodem pro výkon závislé práce je dosahování peněžitého plnění nebo plnění peněžité hodnoty. Podle charakteru zaměstnavatele se označuje toto plnění jako mzda nebo plat (velmi zjednodušeně řečeno u zaměstnavatele podnikatelského charakteru je poskytována mzda, u zaměstnavatele nepodnikatelského charakteru je to plat). U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se označuje toto plnění bez ohledu na charakter zaměstnavatele jak odměna.

* Proto podle § 109 ZP **zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohody.**

**Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty mají všichni zaměstnanci právo na stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody** (§ 110 ZP).

* **Minimální cenu práce zaměstnance vyjadřuje minimální mzda.** V ustanovení § 111 ZP je rovněž uvedeno, která plnění za výkon práce, na něž **vzniká zaměstnancům za splnění určitých podmínek právo,** se nezapočítávají do celkového plnění za výkon práce pro účely posouzení, zda toto plnění dosahuje alespoň výše minimální mzdy.

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.

**Nárok na minimální mzdu se vztahuje i na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.**

* Obdobou minimální mzdy je **zaručená mzda, odstupňovaná podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Nárok na zaručenou mzdu mají jen zaměstnanci odměňovaní mzdou,** a to jen v případě, že mzda nebyla sjednána v kolektivní smlouvě, **nebo platem.** Nevztahuje se na odměny z dohod (§112 ZP).
* V souvislosti se stanovením mzdy má **zaměstnanec právo v den nástupu do práce obdržel písemný mzdový výměr,** pokud tyto informace o budoucí mzdě, resp. způsobu jejího stanovení a termínu a místě její výplaty, nevyplývají z kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, jiné smlouvy nebo z vnitřního mzdového předpisu zaměstnavatele. **Vydání mzdového výměru zaměstnanci před zahájením výkonu práce je důležitou povinností zaměstnavatele** (§ 113 ZP).
* Pokud není v dohodě o poskytnutí náhradního volna **za práci přesčas** sjednáno něco jiného, tj. např. že náhradní volno bude poskytnuto v konkrétní den nebo že bude poskytnuto během výslovně určeného období, má **zaměstnanec právo na poskytnutí pracovního volna nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce.** Nedohodnou-li se na poskytnutí náhradního volna, **má zaměstnanec samozřejmě nárok na mzdu a příplatek za práci přesčas** (§ 114 ZP).
* V případě **práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek.**

Příplatek za práci ve svátek přísluší zaměstnanci pouze v případě, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byla uzavřena dohoda o tom, že zaměstnanci bude místo náhradního volna s náhradou mzdy za práci ve svátek poskytnut příplatek. Z ustanovení § 115 ZP je zřejmé, že dohoda zaměstnavatele a zaměstnance o poskytnutí příplatku za práci ve svátek místo náhradního volna s náhradou mzdy nemůže být nahrazena ujednáním v kolektivní smlouvě ani ustanovením ve vnitřním mzdovém předpisu zaměstnavatele nebo sdělením ve mzdovém výměru.

* Dále zákoník práce v § 116, § 117, § 118 stanoví **nárok zaměstnanců na mzdu s příplatkem za práci konanou v noci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.**
* Při uplatnění **konta pracovní doby má zaměstnanec nárok na stálou mzdu v měsíční výši, která nesmí být nižší než je 80 % jeho průměrného výdělku** zjištěného ke dni uplatnění konta z rozhodného období, a to za jednotlivé kalendářní měsíce.

Další podmínky mzdy při použití konta pracovní doby stanoví § 120 a § 121 ZP.

* **Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku** ( § 140 ZP).
* V závěru části o odměňování je vhodné také vzpomenout srážky ze mzdy. **Zaměstnanec má nárok na to, aby mu po všech srážkách zůstala základní částka (tzv. nezabavitelná částka).**

Kromě srážek uvedených v § 147 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce, tedy po odečtení zálohy na daň z příjmů fyzických osob srážené z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, pojistného na nemocenské, důchodové a veřejné zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a srážek prováděných na základě dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k uspokojení závazků zaměstnance vůči jiným osobám, platí, že výše srážky, resp. součtu několika srážek, nesmí činit více než by činily srážky při výkonu rozhodnutí podle občanského soudního řádu (§ 148 ZP).

**Náhrady výdajů zaměstnanců v souvislosti s výkonem práce**

* Zákoník práce v § 151 zaručuje **zaměstnanci právo na obdržení náhrady výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce.** Do této oblasti spadají **nároky zaměstnance na náhradu cestovních výdajů, které mu vzniknou při pracovní cestě,** cestě mimo pravidelné pracoviště, mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, při přeložení, dočasném přidělení, přijetí do zaměstnání v pracovním poměru a při výkonu práce v zahraničí, a to ve výši a za podmínek taxativně stanovených zákoníkem práce.
* Také ustanovení § 190 ZP upravuje **nárok zaměstnance na poskytování náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných k výkonu práce.**

Poskytování této náhrady je zahrnuto mezi cestovní náhrady. Jde v podstatě o právní úpravu, která zajistila zaměstnanci přenesení obecné zásady podle které má zaměstnavatel nést náklady spojené s výkonem práce zaměstnance a vytvářet mu podmínky pro řádný výkon práce, a to i pro případy, kdy zaměstnavatel souhlasí s tím, že zaměstnanec bude používat k výkonu práce vlastní nářadí, zařízení a předměty.

**Překážky v práci na straně zaměstnance**

Zakotvení převážné většiny překážek v práci jako zákonem dovolené omluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci vyžadují mezinárodní závazky, kterými je Česká republika vázána (zejména dočasná pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená), další představují situace, kdy zaměstnanec nemůže pracovat, protože jeho činnost pro jiné subjekty je považována zejména z hlediska veřejného zájmu za významnější.

Jestliže je zaměstnanec v pracovní neschopnosti nebo má karanténu, žena nebo muž jsou na mateřské dovolené a rodičovské dovolené, musí zaměstnavatel omluvit jejich nepřítomnost v zaměstnání. Stejnou povinnost má i tehdy, jestliže zaměstnanec bude ošetřovat dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav vyžaduje ošetřování jinou osobou, nebo jestliže bude pečovat o dítě mladší než 10 let, které sice nebude nemocné, ale nebude mít možnost ze zákonných důvodů navštěvovat školské zařízení. **To, co je v § 191 ZP uváděno jako povinnost zaměstnavatele, je současně právo zaměstnance.**

Překážkami v práci na straně zaměstnance jsou:

- důležité osobní překážky,

- překážky v práci z důvodu obecného zájmu.

* **K důležitým osobním překážkám v práci** patří například dočasná pracovní neschopnost, karanténa, mateřská nebo rodičovská dovolená, doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti.

V případě těchto důležitých osobních překážek v práci je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, tzn. že **zaměstnanec má nárok na omluvenou nepřítomnost v práci.**

Po vyčerpání mateřské dovolené **má zaměstnankyně nárok na to, aby jí byla poskytnuta rodičovská dovolená až do 3 let věku dítěte.** Stejný **nárok má i zaměstnanec.**

* Po návratu ženy z mateřské dovolené nebo muže po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (zpravidla 28 týdnů), mají tito **zaměstnanci nárok na zařazení na jejich původní práci a pracoviště.** Není-li to možné proto, že práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, **mají nárok na zařazení na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.** A pokud se budou vracet zpět na pracoviště po skončení rodičovské dovolené, mají **nárok na zařazení na práci odpovídající pracovní smlouvě.**
* Zákoník práce řeší také **jiné důležité osobní překážky v práci** ( § 199 ZP), kdy má **zaměstnanec právo na poskytnutí pracovního volna.**

Okruh těchto překážek v práci stanoví vláda svým nařízením, tj. **nařízením vlády č. 590/2006 Sb.,** kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, a to včetně rozsahu pracovního volna a případů, ve kterých přísluší náhrada mzdy.

K těmto jiným důležitým osobním překážkám v práci patří:

* vyšetření nebo ošetření,
* přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků,
* znemožnění cesty do zaměstnání,
* svatba,
* narození dítěte,
* úmrtí,
* doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření,
* pohřeb spoluzaměstnance,
* přestěhování,
* vyhledání nového zaměstnání.

Stanovený okruh překážek v práci může být rozšířen o další jiné důležité osobní překážky v práci včetně stanovení podmínek poskytování pracovního volna, popřípadě i práva na náhradu mzdy. K takovému rozšíření dochází nejčastěji prostřednictvím ujednání v kolektivní smlouvě, případně ve vnitřním předpisu.

Současně není vyloučeno, že zaměstnavatel může poskytnout na žádost zaměstnance pracovní volno i v jiných případech. Například se může jednat o pracovní volno k účasti na soudním řízení ve věci rozvodu jeho manželství, k účasti na promoci dětí nebo vnuků, volno k jednání s notářem ve věci dědictví po zemřelém rodiči apod. V takovým případech může být také dohodnuto, že si zaměstnanec poskytnuté pracovní volno napracuje.

* **Nárok na poskytnutí pracovního volna má zaměstnanec i v případě překážek v práci z důvodu obecného zájmu.**

K těmto překážkám patří výkon veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkolů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu.

K překážkám v práci tohoto druhu patří také **výkon funkce člena orgánu odborové organizace, výkon jiné odborové činnosti, zejména účast na schůzích, konferencích nebo sjezdech a účast na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce,** a některé další, které jsou uvedeny v § 203 zákoníku práce.

**Překážky v práci na straně zaměstnavatele**

* V době, kdy **zaměstnanec nepracuje pro překážku v práci na straně zaměstnavatele,** nemůže mu vzniknout právo na mzdu. Platí totiž, že mzda přísluší za vykonanou práci. Za účelem odstranění negativních ekonomických a sociálních dopadů výpadku příjmu spojeného s výkonem práce v pracovněprávním vztahu přiznává zákon **zaměstnanci právo na náhradu mzdy.**

Výše náhrady mzdy se u jednotlivých překážek v práci liší. V případech, kdy překážka na straně zaměstnavatele nastala na základě nahodilých a neočekávatelných příčin (z vyšší moci - živelné události, povětrnostní vlivy), přísluší zaměstnanci **náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.** V případě, kdy zaměstnanec nemůže 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 (prostoj), a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší zaměstnanci **náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.**

V případě jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP) vzniká zaměstnanci právo na **náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku**

**Dovolená**

K základním sociálním **právům zaměstnanců patří právo na dovolenou.**

* Dovolená představuje delší dobu trvající odpočinek, při kterém zaměstnanec nevykonává práci, aniž by došlo ke ztrátě na výdělku (§ 211 ZP). Zákoník práce v § 213 upravuje nejnižší přípustný rozsah dovolené za kalendářní rok, a to 4 týdny v kalendářním roce. **Minimální délka dovolené za kalendářní rok (4 týdny) je garantovaná pro všechny zaměstnance pracující v pracovním poměru bez ohledu na to, zda pracují po stanovenou nebo kratší pracovní dobu.** Zaměstnanci podnikatelských subjektů mohou mít dovolenou v délce několika týdnů nad základní limit 4 kalendářních týdnů, zaměstnanci nepodnikatelských subjektů vždy jen 5 kalendářních týdnů.
* Pokud zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele neodpracuje v nepřetržitém trvání pracovního poměru alespoň 60 směn, nemůže mu vzniknout právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část. Zaměstnanci však může vzniknout **právo na dovolenou za odpracované dny.** Základní podmínkou vzniku práva na dovolenou za odpracované dny je skutečnost, že zaměstnanec pro zaměstnavatele v určitém kalendářním roce odpracoval alespoň 21 směn.
* Speciálním typem dovolené, který zohledňuje náročnost vykonávaných prací a který ze zákona nenáleží všem zaměstnancům, je **dodatková dovolená. Právo na dodatkovou dovolenou vzniká zaměstnancům,** kteří u téhož zaměstnavatele po celý rok pracují pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol nebo konají práce zvlášť obtížné. Výměra dodatkové dovolené činí jeden týden a náleží zaměstnancům vedle dovolené za kalendářní rok (§ 215 ZP).
* Přestože obecně platí, že o době dovolené rozhoduje zaměstnavatel, může v některých výjimečných případech rozhodnout o konkrétní době čerpání dovolené i zaměstnanec. Takové **právo má zaměstnankyně, která požádá o čerpání dovolené tak, aby dovolená navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, popř. zaměstnanec požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou** (§ 217 ZP).
* A ještě v jednom případě má zaměstnanec právo určit dobu čerpání dovolené. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci převádí část nevyčerpané dovolené do následujícího roku, má povinnost určit čerpání dovolené tak, aby mohla být dovolená vyčerpána do konce tohoto kalendářního roku. **Pokud zaměstnavatel nejpozději do 30. června kalendářního roku, do kterého bylo nevyčerpané právo na dovolenou převedeno, neurčí termín čerpání dovolené, má právo v následující den určit dobu čerpání své dovolené sám zaměstnanec** (§ 218 ZP).

**Péče o zaměstnance**

Podle Článku 28 Listiny základních práv a svobod mají **zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky.** Proto povinností zaměstnavatelů je vytvářet pro zaměstnance takové pracovní podmínky, které umožní zejména bezpečný výkon práce a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby (§ 224 ZP).

* Podle § 226 zákoníku práce má **zaměstnanec právo na zajištění bezpečné úschovy svršků a osobních předmětů,** které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání, a také obvyklých dopravních prostředků, pokud je používají k cestě do práce a zpět.

Důležitou podmínkou realizace tohoto práva zaměstnanců je, že zaměstnavatel odpovídá pouze za škodu na věcech, které zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Neodpovídá však z škodu, odkládají-li se tyto věci zcela libovolně. Věci musí zaměstnanec odložit na místě k tomu určeném (např. šatna, uzamykatelná skříň či zásuvka psacího stolu) nebo na místě, kam se obvykle odkládají (věšák v zasedací místnosti).

* Zákoník práce podle § 232 garantuje **zaměstnancům, kteří si zvyšují kvalifikaci v souladu s potřebou zaměstnavatele, minimální rozsah práva na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku** **v souvislosti s účastí na studiu.** Právo na pracovní volno zaměstnanci přísluší i v případě, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem není v souvislosti se zvyšováním kvalifikace uzavřena kvalifikační dohoda.
* Podle Článku 29 Listiny základních práv a svobod **mají ženy, mladiství a osoby se zdravotním postižením právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích a na pomoc při přípravě k** **povolání.**
* Zákoník práce v § 238 zakazuje zaměstnávat ženy pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Zákoník práce přitom vychází z ústavně zaručeného **práva žen na zvláštní ochranu při práci** v souladu s mezinárodními závazky, kterými je Česká republika vázána.
* Paragraf 239 ZP pak stanoví **právo těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň - matek do konce devátého měsíce po porodu, na ochranu před vlivem prací, které by mohly ohrožovat jejich mateřství.** Tato ochrana spočívá v tom, že škodlivý vliv prací, které jsou těmto ženám zakázány, popřípadě které jsou pro ně škodlivé podle lékařského posudku nebo jsou jinak nevhodné (práce v noci), bude vyloučen.
* Ustanovení § 241 ZP sleduje jednak **právo na ochranu těhotných žen, ale také zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o malé děti,** spočívající ve snížení zátěže související s dlouhou pracovní dobou, a jednak umožnění lepšího sladění pracovního a rodinného života prostřednictvím úpravy pracovní doby.
* Zákoník práce v § 242 neopomíjí také určité **právo zaměstnankyň - matek, které dítě kojí.** Toto právo spočívá v nároku na přestávky na kojení, jejichž počet závisí jednak na věku dítěte, jednak na rozsahu pracovní doby zaměstnankyně.
* A konečně ustanovení § 243 až 247 zákoníku práce vycházejí z **práva mladistvých zaměstnanců na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích,** která je také garantována Listinou základních práv a svobod.

Tato ochrana spočívá jednak v povinnosti zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi přiměřenými jejich fyzickému a rozumovému vývoji, ale také ve vyloučení zátěže vyplývající z neúměrně dlouhé pracovní doby a práce v noci.

**Náhrada majetkové a nemajetkové újmy**

* Často se stává, že zaměstnanec převezme na základě dohody o odpovědnosti odpovědnost za svěřené hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty. Tyto svěřené hodnoty je povinen vyúčtovat a za vzniklý schodek odpovídá.

Mohou však nastat situace, kdy **zaměstnanec, který takovou dohodu uzavřel, má právo od ní odstoupit.** Toto právo může využít v případě, je-li převáděn na jinou práci nebo zařazován na jiné pracoviště, anebo pokud zaměstnavatel v době do 15 dnů od obdržení písemného upozornění zaměstnance neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Odstoupení musí zaměstnanec zaměstnavateli oznámit písemně (§ 253 ZP).

Obdobné **právo má zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Také od této dohody může odstoupit, j**estliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě (§ 256 ZP). I v tomto případě musí mít odstoupení od dohody písemnou formu.

* Nejen zaměstnavateli může v pracovním procesu vzniknout škoda, ale také zaměstnanci. Proto zákoník práce, zejména v § 266, ve kterém řeší odpovědnost při odvracení škody, přiznává **zaměstnanci právo na náhradu škody, kterou zaměstnanec utrpěl při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví,** jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Vzhledem k tomu, že lze předpokládat vznik dalších nákladů na straně zaměstnance při odvracení škody, mají se zaměstnanci hradit vedle věcných škod i účelně vynaložené náklady.
* **Právo na náhradu škody má zaměstnanec** také podle § 267 ZP, a to v případě, **kdy zaměstnanci vznikla škoda 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.**
* Do této části zákoníku práce patří také **náhrada škody nebo nemajetkové újmy, která vznikla zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání,** a to při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud k takové politování hodné události dojde, má **zaměstnanec právo na odškodnění újmy na zdraví,** v důsledku níž nemůže po určitou dobu nebo v plné míře získávat prostředky prací na uspokojování svých životních potřeb a na uspokojování životních potřeb osob spolu s ním žijících (§ 269 až § 275 ZP).

**Informování a projednání**

* **Mezi významná práva zaměstnanců patří poskytování informací z činnosti zaměstnavatele a projednání závažných zaměstnaneckých otázek.** Tomu odpovídají povinnosti zaměstnavatelů stanovené v § 276 a dalších ustanoveních ZP.

**Toto právo je přiznáno všem zaměstnancům nebo jejich zástupcům**. Nerozlišuje se velikost ani typ zaměstnavatele, jde o stálou informovanost a projednávání ve stanovených oblastech. Smyslem práva na informace a projednání je, aby se zaměstnanci s dostatečným časovým předstihem dozvěděli o všech důležitých záměrech a opatřeních zaměstnavatele a aby měli možnost se k nim vyjádřit, popř. je ovlivnit. Tato práva jim také dají větší přehled o podmínkách zaměstnání a o fungování zaměstnavatele.

**Pokud u zaměstnavatele působí zástupci zaměstnanců, tj. odborová organizace,** rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, **může být toto právo vykonáváno jejich prostřednictvím.** Jestliže však u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců nepůsobí, musí zaměstnavatel informační povinnost plnit přímo vůči zaměstnancům, jichž se daná problematika týká, a ve stanovených případech s nimi dané záležitosti projednat.

* Zákoník práce v odst. 7 § 276 **dává zaměstnancům právo zvolit si svoje zástupce** a současně ukládá zaměstnavateli umožnit konání těchto voleb, a to v pracovní době na pracovišti, dovolují-li to provozní možnosti.

Doba, po kterou se zaměstnanec účastní voleb, je omluvenou nepřítomností v práci. Jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu jiného úkonu obecného zájmu podle § 203 odst. 1 zákoníku práce. Účast na volbách se posuzuje jako výkon práce podle § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Za dobu trvání této překážky v práci však zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu. Je však možné tuto náhradu sjednat v kolektivní smlouvě.

Nebudou-li u zaměstnavatele vytvořeny předpoklady pro konání voleb přímo na pracovišti, může se volba uskutečnit i mimo pracoviště, zásadně však v pracovní době. Pouze pokud s tím budou zaměstnanci, popř. jejich zástupci, souhlasit, mohou být volby uspořádány mimo pracovní dobu, popř. mimo pracoviště.

* **Právu zaměstnanců na informace** se věnuje také § 288 ZP. V tomto případě jde o **mezinárodní informace.** Ustanovení tohoto paragrafu zaručuje zaměstnancům velkých zaměstnavatelů s nadnárodní působností nebo propojených skupin zaměstnavatelů **právo na získání informací a projednání zejména plánovaných významných změn a jiných opatření s nadnárodním dopadem.**

Nadnárodní informování a projednání se uskutečňuje třemi možnými způsoby - evropskou radou zaměstnanců ustavenou ujednáním, evropskou radou zaměstnanců ustavenou podle zákona, nebo ujednáním o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání. V praxi je z těchto tří způsobů jednoznačně preferováno **ujednání o ustavení evropské rady zaměstnanců, které umožňuje sociálním partnerům reflektovat v ujednání případná specifika daného zaměstnavatele** nebo skupiny zaměstnavatelů a stanovit si postup pro nadnárodní informování a projednání za současného plnění zákonem stanovených podmínek tak, aby co nejvíce vyhovoval konkrétním podmínkám.

**Vnitřní předpisy**

* Zaměstnavatelé mají právo vydávat **vnitřní předpisy,** které mohou využívat při řízení pracovního procesu. **Ovšem s vydáním, stejně jako se změnou nebo zrušením vnitřního předpisu mají zaměstnanci právo být nejpozději do 15 dnů seznámeni.** Nastupující zaměstnanec musí být s vnitřními předpisy zaměstnavatelem seznámen ještě při nástupu do práce, resp. umožnit mu, aby se s nimi seznámil. Zaměstnavatel také musí zajistit, aby byly vnitřní předpisy všem zaměstnancům přístupné.
* Zajímavým, a ne vždy v praxi reflektovaným, je ustanovení § 307 odst. 2 ZP. Toto ustanovení určuje pro případ, že by u zaměstnavatele upravoval více stejných práv, resp. totéž právo zaměstnance v různém rozsahu, vedle kolektivní smlouvy ještě vnitřní předpis, že **zaměstnanec má právo se rozhodnout kterému dokumentu dá přednost.** Neplatí tedy, že by měla kolektivní smlouva před vnitřním předpisem, či vnitřní předpis před kolektivní smlouvou bezprostřední aplikační přednost. V případě rozporu mezi obsahem těchto dokumentů nedochází ani k následku neplatnosti jednoho z nich. Zůstává na zaměstnanci, aby si sám zvolil, na plnění kterého práva má zájem. Zaměstnanci by tedy v uvedeném případě měli zaměstnavateli individuálně či hromadně sdělit, zda mají zájem o plnění podle kolektivní smlouvy, nebo podle vnitřního předpisu.

**Tento postup by neměl být u zaměstnavatele pravidlem, ale přesto řešení podle § 307 odst. 2 ZP existuje.**

V této souvislosti je třeba také upozornit na to, že v době, kdy je zaměstnavatel vázán uzavřenou kolektivní smlouvou, nemělo by docházet k tomu, že by zaměstnavatel práva zaměstnanců sjednaná v kolektivní smlouvě upravil jiným způsobem ve vnitřním předpisu. Takové jednání by totiž mohlo být posouzeno jako neplnění závazků z kolektivní smlouvy a mohlo by se stát příčinou vzniku kolektivního právního sporu.

Na druhou stranu ovšem nemůže zaměstnavatel odmítnout případný návrh odborové organizace vést kolektivní vyjednávání o právech zaměstnanců, která již dříve upravil ve vnitřním předpisu. Jednalo by se tak o porušení povinností zaměstnavatele kolektivně vyjednávat a poskytovat při tomto jednání požadovanou součinnost, tak jak mu to ukládá zákon o kolektivním vyjednávání.

**Agenturní zaměstnávání**

V ustanoveních § 307a, 308 a 309 zákoníku práce je soustředěna právní úprava **agenturního zaměstnávání.** V souvislosti s tím je zapotřebí upozornit na velmi důležitou součást agenturního zaměstnávání, která se prolíná vzájemnými vztahy mezi všemi třemi subjekty, tj. agenturou práce jako zaměstnavatelem, agenturním zaměstnancem a uživatelem. Je to **právo dočasně přiděleného zaměstnance na stejné pracovní a mzdové podmínky, jaké mají srovnatelní zaměstnanci uživatele.** Toto právo dočasně přiděleného zaměstnance na rovné zacházení musí zajišťovat společně agentura práce i uživatel.

Na tomto místě je také potřebné uvést, že zákoník práce dává v § 309 odst. 8 možnost **sjednat v kolektivní smlouvě pravidla, která u zaměstnavatele omezí, případně zcela vyloučí uplatnění agenturního zaměstnávání.**

**Osobní spis zaměstnance**

Zákoník práce opravňuje zaměstnavatele vést osobní spis zaměstnance, a to jak osobní spis zaměstnance v pracovním poměru, tak osobní spis zaměstnanců činných u něj na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákoník práce stanoví základní meze obsahu osobního spisu s tím, že vlastní obsah blíže nekonkretizuje. Zároveň upravuje nahlížení do osobního spisu zaměstnance. A právě **na nahlížení do svého osobního spisu má zaměstnanec právo, má právo činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele** (§ 312 odst. 3 ZP).

**Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů**

V případě **přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů** dochází ke změně v

subjektu pracovněprávního vztahu na straně zaměstnavatele, tzn. že zaměstnavatelem se v průběhu pracovněprávního vztahu stává jiná fyzická nebo právnická osoba.

* Zákoník práce v § 339 **zaručuje zaměstnancům nebo jejich zástupcům právo na poskytnutí informací o uskutečňovaném přechodu, a to předem v dostatečném předstihu, nejpozději však 30 dnů přede dnem účinnosti převodu.**
* Ještě jedno právo je zaměstnancům v této souvislosti zaručeno, a to **právo nepřejít k novému zaměstnavateli.** Zaměstnanec může podle § 51a zákoníku práce po obdržení informace o chystaném převodu dát výpověď z pracovního poměru s tím, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem předcházejícím převodu. Pokud však zaměstnanec k novému zaměstnavateli přejde, **má právo pracovat za stejných podmínek jako u původního zaměstnavatele.** Pokud ale u nového zaměstnavatele do dvou měsíců po převodu dojde k podstatnému zhoršení pracovních podmínek, může zaměstnanec dát výpověď z pracovního poměru nebo uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru a následně se obrátit na soud, aby rozhodl, že pracovní podmínky se po přechodu skutečně podstatně zhoršily. Jestliže soud tuto skutečnost potvrdí svým pravomocným rozhodnutím, bude mít **zaměstnanec právo na odstupné, jako kdyby byl jeho pracovní poměr rozvázán z tzv. organizačních důvodů podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.**

**Ochrana lidské důstojnosti zaměstnance**

Zákoník práce v § 316 upravuje práva zaměstnavatele i zaměstnance v pracovněprávních vztazích, a to právo zaměstnavatele vlastnit majetek a chránit jej a **právo zaměstnance na zachování lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a na ochranu svého jména, na ochranu před neoprávněným zasahováním do rodinného a soukromého života a na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.** Zákoník práce se snaží oba zájmy vybalancovat tak, aby mohla být obě práva chráněna současně. Zaměstnavatelé mají mít k dispozici nástroje k ochraně svého majetku, ale při jejich uplatňování nesmí dojít k nepřiměřenému zásahu do **práva zaměstnanců na ochranu soukromí a osobních údajů.**

Často vzbuzuje nejistotu možnost **sledování obsahu elektronické pošty zaměstnance.** Podle Listiny základních práv a svobod je třeba respektovat listovní tajemství a tajemství jiných písemností a záznamů zasílaných poštou nebo jiným způsobem. **Při existenci zvlášť závažných důvodů je možné připustit, že zaměstnavatel nebo jiný zaměstnanec otevře listovní či elektronickou zásilku směřovanou zaměstnanci jen v případě, kdy je z okolností zjevné, že jde o zásilku pracovní a nikoli soukromé povahy, a kdy je tento postup nezbytný z hlediska ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele** (například tehdy, pokud je zaměstnanec, jemuž byla zásilka adresována, v dlouhodobé dočasné pracovní neschopnosti a z důvodu rizika prodlení nelze čekat na jeho opětovný nástup do práce).

Ve vztahu ke sledování užívání elektronické pošty lze v odůvodněných případech připustit, aby zaměstnavatel sledoval, na jaké adresy jsou e-maily posílané zaměstnancem při použití pracovních prostředků zaměstnavatele posílány a z jakých adres zaměstnanec e-maily dostává. Zjistí-li zaměstnavatel, že zaměstnanec odesílá či přijímá elektronickou poštu, která má zřetelně soukromou povahu, může tuto skutečnost se zřetelem k okolnostem považovat za porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru. Do obsahu e-mailu ovšem v žádném případě nesmí nahlédnout.

**Zánik pracovněprávního vztahu**

V důsledku smrti zaměstnance základní pracovněprávní vztah zaniká. **Nezanikají však smrtí zaměstnance jeho peněžitá práva,** a to podle § 328 ZP do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Neexistují-li takové osoby, stávají se tato peněžitá práva

předmětem dědictví. Jestliže se peněžitá práva stanou předmětem dědického řízení, měl by zaměstnavatel částku odpovídající těmto právům uschovat, oznámit soudu, který je místně

příslušný k provedení dědického řízení, o jak vysoká peněžitá práva jde a být připraven je na základě výsledku dědického řízení vyplatit dědici či dědicům.