M e t o d i c k á p ř í r u č k a

**PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE**

**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.*

1. **P R Á V A Z A M Ě S T N A V A T E L E**

 Práva zaměstnavatele jak v zemědělství, tak v každém jiném odvětví národního hospodářství vyplývají ze základních zásad pracovněprávních vztahů, které jsou vyjádřeny zejména v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

 Jedna z těchto zásad, které jsou uvedeny hned v úvodu zákoníku práce, tj. v § 1a, představuje **základní právo zaměstnavatele**, které spočívá v tom, že **zaměstnavatel má právo vyžadovat po zaměstnancích, že budou vykonávat práci v souladu s jeho zájmy, a on, tedy zaměstnavatel bude řídit a organizovat práci svých zaměstnanců v souladu se svými ekonomickými zájmy, a bude od nich očekávat, že nebudou svou prací tyto zájmy poškozovat a ohrožovat.**

 Pokud toto právo zaměstnavatele rozebereme tak, jak se promítá do pracovněprávních vztahů vznikajících v pracovním procesu, můžeme vytipovat tato následující nejdůležitější práva:

* Nejdůležitějším právem, ale i povinností, zaměstnavatele je uzavření **pracovní smlouvy** se zaměstnancem.

 Pracovní smlouva musí obsahovat tři základní náležitosti, jejichž prostřednictvím zaměstnavatel má právo určit zaměstnanci druh práce, kterou má zaměstnanec pro něj vykonávat, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce.

* S uzavíráním pracovního poměru má zaměstnavatel **právo sjednat zkušební dobu**.

 Během zkušební doby si může zaměstnavatel ověřit, nakolik dohodnutá práce a její podmínky odpovídají schopnostem zaměstnance a podávaný výkon zaměstnance uspokojuje zaměstnavatele.

 Při sjednávání zkušební doby musí zaměstnavatel respektovat podmínky stanovené v § 35 ZP.

* Zákoník práce dává zaměstnavateli **právo převést zaměstnance na jinou práci**, a to i když s tím zaměstnanec nesouhlasí.

 Podle zákoníku práce by se mělo jednat pouze o případy, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď pro nesplňování předpokladů pro výkon práce nebo pro porušení právních povinností (pracovní kázně), nebo v případě zahájení trestního řízení pro úmyslnou trestní činnost (jen do pravomocného rozhodnutí soudu), či ztrátu předpokladů pro výkon práce (nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce).

* Zaměstnavatel má také **právo vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu**,

 Ovšem podmínkou je, že s pracovní cestou zaměstnanec vysloví souhlas. Jinak by se jednalo o nucenou práci. V posledním období se toto právo zaměstnavatele uvádí do pracovní smlouvy, jejímž podpisem tak zaměstnanec souhlasí i s vysíláním na pracovní cesty.

* Zaměstnavatel má **právo ukončit pracovní poměr svého zaměstnance**.

 Ovšem jen těmi způsoby, které jsou stanoveny v § 48 ZP, tj.

* dohodou,
* výpovědí,
* okamžitým zrušením,
* zrušením ve zkušební době,
* pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

 A byla-li pro skončení pracovního poměru zvolena výpověď, pak jen při respektování důvodů uvedených v § 52 ZP, tj.

1. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
2. přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
3. 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,
4. 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,
5. 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,
6. nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
7. jsou-li u zaměstnance dány důvody pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
8. poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a (který vyjmenovává povinnosti zaměstnance).
* Na toto právo navazuje **právo okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance**.

 Zákoník práce uvádí podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. Hlavním důvodem je, jestliže zaměstnanec porušil zvlášť hrubým způsobem povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

* Výlučnou **pravomocí zaměstnavatele je rozvrhování pracovní doby** podle jeho provozních potřeb.

 Zaměstnavatel při vypracování rozvrhu pracovní doby sám rozhodne o délce směny (ta nesmí přesáhnout 12 hodin) a počtu hodin týdně a určí začátek a konec směn. Cílem této pravomoci zaměstnavatele je zejména dosažení úspěšného plnění úkolů a účelná organizace práce, ale také vytvoření dobrých pracovních podmínek včetně zajištění bezpečnosti práce.

* Zaměstnavatel má **právo výjimečně zaměstnanci nařídit práci přesčas**.

 Při využití tohoto svého práva musí však zaměstnavatel respektovat podmínky stanovené v zákoníku práce, a to kdy může být práce přesčas nařízena a v jakém rozsahu. Mělo by být dodržováno základní pravidlo, že práce přesčas je výjimečná a zaměstnavatel ji může zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů.

* V souladu s ustanoveními § 145 - § 150 ZP má zaměstnavatel **právo provádět srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu**, tj. ze mzdy nebo z platu a z jiných příjmů zaměstnance.

 Zákoník práce stanoví výčet a pořadí srážek ze mzdy (např. na prvním místě daň z příjmů zaměstnance, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy atd.). Jiné srážky ze mzdy nemůže zaměstnavatel bez dohody se zaměstnancem provádět.

* Zaměstnavatel má **právo kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v té době stanovený režim dočasně práce neschopného.**

 Jedná se o dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, kdy zaměstnanci přísluší náhrada mzdy. S právem kontroly souvisí také právo zaměstnavatele požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práce neschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu.

* Dalším **oprávněním zaměstnavatele je určení doby čerpání dovolené zaměstnanci**, ale také **již určený termín čerpání dovolené zrušit.**

 Zaměstnanec je povinen případné zrušení dovolené nebo odvolání z dovolené ze strany zaměstnavatele respektovat, přerušit, resp. nezahájit dovolenou a vykonávat práci. Případné neuposlechnutí by představovalo porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru. Pokud však zaměstnanec dovolenou zruší nebo ji nenastoupí, a vzniknou mu v souvislosti s tím určité náklady, jejichž vznik sám nezavinil, má zaměstnavatel povinnost mu tyto náklady nahradit.

* Zaměstnavatel má **právo být informován o průběhu a výsledcích studia ze strany zaměstnance, případně také zastavit poskytování úlev.**

Jedná se o zvyšování kvalifikace studiem, vzděláváním, školením nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže je toto v souladu s potřebou zaměstnavatele a jsou-li zaměstnanci poskytovány určité výhody, jako např. pracovní volno s náhradou mzdy. Poskytování těchto úlev je většinou součástí kvalifikační dohody. Zastavení poskytování úlev by však bylo namístě pouze ve výjimečných situacích, např. když zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu při zvyšování kvalifikace podstatné povinnosti.

* Zákoník práce přiznává zaměstnavateli určitá oprávnění sloužící k zabránění vzniku škody na majetku zaměstnavatele. Zaměstnavatel tak má **právo provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci vnášejí do objektu zaměstnavatele nebo naopak vynášejí z objektu zaměstnavatele, popřípadě i prohlídky zaměstnanců.**

 Bližší podmínky provádění kontrol by měly být stanoveny v pracovním řádu. Pracovní řád může například stanovit osoby, které budou oprávněny tyto kontroly provádět. Při realizaci kontrol je zaměstnavatel omezen předpisy týkající se ochrany osobnosti.

* Zaměstnavatel má **právo vydávat vnitřní předpis**, kterým zaměstnavatel stanoví mzdová, platová a ostatní práva zaměstnanců.

 Velký význam má vnitřní předpis při úpravě mzdových nároků. Je plně v pravomoci zaměstnavatele, aby v tomto předpise stanovil vyšší mzdové nároky než uvedené v zákoníku práce. Zejména se jedná o všechny mzdové nároky, které jsou uváděny v ZP slovy „nejméně“, tzn. v podobě určující minimální rozsah. Vnitřní předpis tyto nároky může zvyšovat. Práva uvedená ve vnitřním předpisu nesmí však být v rozporu s právními předpisy, jinak by se k této části vnitřního předpisu nepřihlíželo. Současně musí zaměstnavatel také brát v úvahu zákaz diskriminace a dodržovat zásadu rovnosti.

* V souladu se zákoníkem práce je zaměstnavatel **oprávněn vést osobní spis zaměstnance.**

Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu. Existují samozřejmě určité údaje, které zaměstnavatel nesmí shromažďovat vůbec, a řada osobních údajů, které může shromáždit jen v případě, že je dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která je vykonávána, a zároveň je tento požadavek přiměřený. Zaměstnavatel tak v žádném případě nesmí shromažďovat údaje o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích a o příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti. Údaje o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a o trestněprávní bezúhonnosti může zaměstnavatel shromažďovat jen tehdy, je-li pro to dán věcný důvod.

 A v souvislosti s nabytí účinnosti směrnice Evropské unie o GDPR bude zapotřebí, aby zaměstnavatel podrobil osobní spisy zaměstnanců přísné kontrole, zda jejich obsah neporušuje uvedenou směrnici EU o ochraně osobních údajů.

1. **P O V I N N O S T I Z A M Ě S T N A V A T E L E**

Již v úvodu, v souvislosti s právy zaměstnavatele, byly zmíněny základní zásady pracovněprávních vztahů jak v zemědělství, tak i v jiných oborech, které jsou stanoveny v zákoníku práce. Z těchto zásad vyplývá nejen již výše zmíněné právo zaměstnavatele, ale především **povinnosti zaměstnavatele**, kterými jsou:

* **zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,**
* **uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,**
* **spravedlivé odměňování zaměstnance,**
* **rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.**

 Tyto zásady vyjadřují na jedné straně povinnosti zaměstnavatele, ale na druhé straně práva zaměstnanců. Uvedené zákonné povinnosti zaměstnavatele vycházejí z odlišného postavení obou stran pracovněprávních vztahů, z nichž zaměstnanec je vůči zaměstnavateli ve slabší pozici. Silnější pozice zaměstnavatele je dána jednak větší ekonomickou silou, jeho lepším právním zázemím, ale také tím, že zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele za mzdu, která ve většině případů pro něj představuje rozhodující příjem pro zajištění nezbytných životních potřeb jak pro něj, tak i pro jeho rodinu.

 Vycházeje z uvedených základních zásad pracovněprávních vztahů patří k nejdůležitějším povinnostem zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích následující:

* **Základní povinností každého zaměstnavatele je zajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci**.

 A to rovné zacházení pokud jde o pracovní podmínky zaměstnanců, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Jakákoliv diskriminace je jednoznačně zakázána.

**Pracovní poměr a dohody o prácích konaných mimo pracovní poměr**

* Pracovní poměr zaměstnance začíná uzavřením pracovní smlouvy, jako základní formy uzavření pracovního vztahu. Ale ještě před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel **povinen seznámit přijímaného zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy vyplynuly**, s pracovními podmínkami, podmínkami odměňování a dalšími případnými specifickými podmínkami.
* **Povinností zaměstnavatele je uzavření pracovní smlouvy v písemné podobě.**

Ne všichni zaměstnavatelé i zaměstnanci si uvědomují, že nebude-li toto dvoustranné právní jednání uzavřeno písemně, bude neplatné.

 Tato povinnost zaměstnavatele se vztahuje jak na pracovní smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou, tak na dobu určitou.

* Před uzavřením pracovní smlouvy má zaměstnavatel také **povinnost zajistit,** aby se uchazeč o zaměstnání podrobil **vstupní lékařské prohlídce.**

 Jedná se zejména o případy, kdy by měla být budoucí práce podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, prací rizikovou nebo má být součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy.

* Specifický právní vztah představují **dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.** K těmto dohodám patří dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. **Povinností zaměstnavatele je uzavření těchto obou dohod písemně, opět pod sankcí neplatnosti.**

 Podle zákoníku práce se výše odměny z dohod a podmínky pro její poskytování sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Na výši této odměny se však vztahuje ustanovení zákoníku práce o minimální mzdě, což znamená, že **odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.** Nedosáhne-li výše odměny minimální mzdy, je zaměstnavatel **povinen poskytnout zaměstnanci doplatek k odměně ve výši rozdílu** mezi výší této odměny připadající na l hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

 **Dohodu o provedení práce** lze se zaměstnancem uzavřít na výkon práce či prací, není-li jejich rozsah větší než 300 hodin v kalendářním roce. Přitom není rozhodující, jde-li o charakter práce, která má povahu jednorázového úkolu či jde o opakující se činnost. Do rozsahu práce se započítává také doba práce, která je konána pro téhož zaměstnavatele na základě jiné dohody o provedení práce, a to v témže kalendářním roce.

 Zaměstnancům, kterým bude na základě dohody o provedení práce zúčtován příjem v částce vyšší než 10 000 Kč, je zaměstnavatel **povinen odvést pojistné jak na sociální, tak i zdravotní pojištění.** Zaměstnanci jsou však pojištěni jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, pokud jim byl zúčtován započitatelný příjem z dohody o provedení práce alespoň v této výši. Zaměstnanec na dohodu o provedení práce je účasten pojištění také tehdy, jestliže vykonává v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhne v kalendářním měsíci aspoň výše uvedenou částku.

 **Dohodu o pracovní činnosti** lze uzavřít se zaměstnancem samozřejmě i tehdy, jestliže rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin. Na základě této dohody však není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní doby. Toto ustanovení je flexibilní, protože polovinou stanovené týdenní pracovní doby zákoník práce rozumí polovinu pracovní doby určené podle § 79 u konkrétního zaměstnavatele, takže ji nelze určit obecně, protože u každého zaměstnavatele může být rozdílná.

 Stanovená týdenní pracovní doba podle § 79 odst. 1 nesmí překročit maximální hranici, tj. 40 hodin týdně. Z tohoto ustanovení však nelze dovodit pevnou hranici poloviny týdenní pracovní doby pro výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti, kterou by bylo možné vztáhnout jednotně na všechny zaměstnavatele.

 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. Pokud má např. zaměstnanec sjednánu dohodu o pracovní činnosti na 26 týdnů, může pracovat nepravidelně tak, že jeden týden odpracuje 30 hodin, druhý týden 10 hodin, další týden nemusí pracovat vůbec apod. Za období, na které byla dohoda sjednána, nejdéle však za 52 týdnů po sobě jdoucích, musí však v průměru za týden odpracovaná doba odpovídat maximálně polovině stanovené týdenní pracovní doby, tj. ve většině případů 20 hodin.

 I když to zákoník práce výslovně neuvádí, je podle povahy sjednané činnosti zpravidla třeba v dohodě uvést místo výkonu práce, které může být určeno podobným způsobem jako v pracovní smlouvě. Toto ujednání se nemůže měnit jednostranným opatřením, pouze vždy vzájemnou dohodou.

 Obsahem dohody o pracovní činnosti jsou sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Jestliže v dohodě nebude sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni. Jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti pak bude možné sjednat pouze pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

 V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Ovšem v § 194 ZP je uvedeno, že pro účely poskytování náhrady mzdy po dobu pracovní neschopnosti u zaměstnance pracujícího podle dohody o pracovní činnosti je **zaměstnavatel povinen rozvrhnout jeho týdenní pracovní dobu do směn.** Pokud by zaměstnavatel toto neprovedl, byl by jeho postup při poskytování náhrady mzdy v pracovní neschopnosti zaměstnance obtížnější. Musel by mu poskytovat náhradu mzdy za polovinu stanovené pracovní doby, po kterou by mohl zaměstnanec v dohodě o pracovní činnosti pracovat. To znamená, ve většině případů, náhradu mzdy za 20 hodin.

 A na závěr k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr ještě jedna povinnost zaměstnavatele. Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti **musí zaměstnavatel použít písemnou formu**, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

* Určité povinnosti vznikají zaměstnavateli v souvislosti s využitím **zkušební doby.**

 Především má zaměstnavatel **povinnost sjednat zkušební dobu písemně.** V opačném případě by nebyla platná. Důležitá je také její délka. Zákoník práce umožňuje sjednání zkušební doby nejdéle na 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Dodatečně nemůže být prodlužována. Může se také stát, že zaměstnavatel bude požadovat uplatnění zkušební doby až po nástupu a výkonu práce. Takový postup zákoník práce neumožňuje. Zaměstnavatel má **povinnost sjednat zkušební dobu přede dnem nebo nejpozději v den, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do zaměstnání.** Z toho vyplývá, že zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl.

 Nelze také sjednat novou zkušební dobu v případě převedení zaměstnance s jeho souhlasem na jinou práci. V tomto případě nevzniká nový pracovní poměr, neuzavírá se nová pracovní smlouva, pouze dodatkem může být upraven její obsah.

 Také je třeba vědět, že zaměstnavatel má **povinnost prodloužit zkušební dobu o dobu překážek v práci,** pro které zaměstnanec v průběhu zkušební doby nekoná práci. To znamená, onemocní-li zaměstnanec v průběhu zkušební doby, prodlouží se jeho zkušební doba o dny pracovní neschopnosti. Totéž se týká také celodenní dovolené.

 Důležitým principem institutu zkušební doby je **možnost zrušení pracovního poměru jak zaměstnavatelem, tak i zaměstnancem, a to i bez udání důvodu.** Požaduje se však jeho **písemná forma**. Pracovní poměr může být zrušen kdykoliv v průběhu zkušební doby, a to i v době pracovní neschopnosti, případně i s těhotnou zaměstnankyní. Ovšem s jednou výjimkou – **zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti zaměstnance** (viz § 66 ZP).

* Od vzniku pracovního poměru patří mezi **nejdůležitější povinnosti zaměstnavatele zajistit zaměstnancům přidělování práce 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.**

 Takto jsou shrnuty do jednoho odstavce v podstatě všechny základní povinnosti zaměstnavatele, které musí plnit vůči svým zaměstnancům. Tímto výčtem mohl by být přehled povinností zaměstnavatele uzavřen, ale takto by byl zaměstnanec bezesporu ošizen o řadu dalších práv, které musí být podle zákoníku práce naplňovány jako povinnosti zaměstnavatelů.

* K dalším právům zaměstnanců a tím i povinnostem zaměstnavatele patří **zákonná povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci.**

 Jde o případy, je-li to zapotřebí podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního orgánu, nebo jestliže to je nutné podle lékařského posudku nebo pravomocného rozhodnutí zařízení závodní preventivní péče v zájmu ochrany zdraví jiných osob před přenosnými nemocemi. Dále se jedná o případy, jestliže by konala zakázané práce těhotná žena nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců apod.

 Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci bez souhlasu zaměstnance v případech vymezených v § 41 odst. 2 ZP. Jde např. o případy, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď pro nesplňování předpokladů pro výkon práce nebo pro porušení právních povinností (pracovní kázně), v případě zahájení trestního řízení pro úmyslnou trestnou činnost (jen do pravomocného rozhodnutí soudu), ztrátu předpokladů pro výkon práce (nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce).

 V praxi je však třeba důsledně rozlišovat povinnost zaměstnavatele k převedení na jinou práci od překážky v práci na straně zaměstnavatele. Typickými praktickými příklady jsou situace, kdy zaměstnanci je znemožněno pracovat podle sjednaného druhu práce, protože nemá k dispozici pracovní prostředky nebo pracovní nástroje používané při práci. V těchto případech náleží zaměstnanci náhrada mzdy, pokud nebyl převeden na jinou práci.

 Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci v případech přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo v případě prostoje, ovšem pouze tehdy, pokud zaměstnanec s převedením souhlasí.

 **Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem důvod převedení a dobu, po kterou má převedení na jinou práci trvat** a vydat zaměstnanci **písemné potvrzení o důvodu převedení a době jeho trvání.**

* Bude-li zaměstnavatel chtít **přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa** než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, **má zaměstnavatel povinnost vyžádat si od zaměstnance předchozí souhlas.** Ovšem takové přeložení zaměstnance je možné jen tehdy, vyžaduje-li to nezbytná provozní potřeba. Po odpadnutí tohoto důvodu je zaměstnavatel **povinen zařadit zaměstnance na původní pracovní místo.**
* O převedení na jinou práci může požádat i sám zaměstnanec, má-li k tomu důvody, např. zdravotní, rodinná situace apod. Zaměstnavatel **je povinen této žádosti vyhovět, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti.**

 Zaměstnanec musí ovšem respektovat i provozní situaci zaměstnavatele. Nejde-li o zdravotní důvody, které jsou důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, nemůže se domáhat nového pracovního místa.

* Určité komplikace přináší návrat zaměstnanců do zaměstnání po skončení déletrvající překážky v práci, Zaměstnavatel **je povinen zařadit zaměstnance na jeho původní práci a pracoviště, a není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, pak jej zařadit podle pracovní smlouvy.**

 Jedná se například o případy, kdy zaměstnanec se vrací po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo návrat zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnance po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, či nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

* V souvislosti s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, má zaměstnavatel **povinnost projednat toto své rozhodnutí s odborovou organizací.**

 Odborový orgán má právo vyslovit své stanovisko ke všem výpovědím ze strany zaměstnavatele i k okamžitým zrušením pracovního poměru, které však není pro zaměstnavatele závazné.

* Rozhodne-li zaměstnavatel o hromadném propouštění zaměstnanců, pak je mu zákoníkem práce uložena **povinnost o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců. Tuto povinnost však nemá jen vůči odborům, ale vůči všem zaměstnancům.**

 Současně musí informovat také o důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propouštěni, hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců apod.

* Určitou povinnost má zaměstnavatel v případě, dal-li 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.**

**Pracovní doba**

Nyní se dostáváme k oblasti, která si zaslouží výjimečnou pozornost, a ve které má zaměstnavatel sice značná práva, ale i zde má zaměstnavatel kromě práv také povinnosti.

* Základní povinnost mu stanoví § 84 ZP, podle kterého je zaměstnavatel **povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny, a v případě konta pracovní doby 1 týden, před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena.**
* A v případě uplatnění konta pracovní doby má zaměstnavatel **povinnost vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.**

 Na účtu pracovní doby zaměstnance zaměstnavatel vykazuje údaje o

* stanovené týdenní pracovní době zaměstnance,
* rozvrhu pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny,
* skutečně zaměstnancem odpracované pracovní době v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

 Každý týden pak vyčísluje rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou pracovní dobou každého zaměstnance.

* Zákoník práce stanoví zaměstnavateli také **povinnost vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas, noční práce a doby v době pracovní pohotovosti.** Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel **povinen umožnit mu do této evidence nahlédnout.**

 Způsob a forma evidence pracovní doby ani přestávky na jídlo a oddech zákonem stanovena není. Záleží výhradně na rozhodnutí zaměstnavatele jakou formu evidence zvolí. Samozřejmě musí jít o způsob průkazný, jak pro účely posouzení nároků zaměstnance, tak pro účely případné kontroly inspekce práce. Zaměstnavatel si tak může vést evidenci pomocí sešitu či tabulky (zpravidla u menších zaměstnavatelů), elektronicky nebo jakkoliv jinak.

 Evidence pracovní doby nesmí být zaměňována za evidenci docházky. Evidence docházky, ať už se jedná o písemné záznamy zaměstnanců či nějaká forma elektronické evidence, ze které je patrná přítomnost zaměstnance na pracovišti, není dokladem o odpracované délce pracovní doby. Do konce roku 2011 stačilo evidovat odpracovanou pracovní dobu. Dnes již s touto evidencí nebo pouhým „čárkováním“ docházky zaměstnavatel rozhodně nevystačí. Slovo „pracovní doba“ bylo nahrazeno slovem „směna“, protože pojem pracovní doba zahrnuje jak směnu, tak i práci přesčas. Navíc je zde ustanovení o povinné evidenci počátků a konců, a to u jednotlivých zaměstnanců. Důvodem je posouzení vzniku jejich nároku na příplatky (za noční práci, za sobotu a neděli a za svátek) a dodržování poskytování minimálních odpočinků mezi směnami a v týdnu, přestávky v práci na jídlo a oddech, práce v den pracovního klidu, noční práce atd.

* Další **povinnost zaměstnavatele se týká přestávek v práci.** Podle ustanovení § 88 ZP je zaměstnavatel **povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut.**

 Je víceméně známo, že poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. 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. Prakticky se jedná o situace, kdy zaměstnanec při práci po přiměřenou dobu bude jíst nebo odpočívat. **Zaměstnavatel je povinen tyto situace „tolerovat“**, neboť se fakticky jedná o výkon práce. Nejedná se však o přestávku v práci.

 Přesto, že se přestávka na jídlo a oddech nezapočítává do pracovní doby, zaměstnanci ji musí čerpat. Přestávka může být rozdělena do několika částí v rozsahu nejméně 15 minut.

 Občas se vyskytuje praktický problém, zda je možné v době přestávky v práci opustit pracoviště. Řešení není jednoznačné. Závisí na konkrétních podmínkách pracoviště. Nemá-li zaměstnanec zajištěno na pracovišti nebo v areálu zaměstnavatele jídlo (stravování), nelze tvrdit, že nemůže v době přestávky v práci opustit pracoviště.

* Zákoník práce pamatuje také na výkon takových pracovních činností, kdy má zaměstnanec právo na **bezpečnostní přestávku.**

 Zákoník práce v tomto případě odkazuje na zvláštní právní předpisy. Zvláštním právním předpisem podle tohoto ustanovení je především zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, podle kterého je **zaměstnavatel povinen organizovat práci a stanovit pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus.**  Za takové činnosti je možné považovat například práce u výrobních linek ve vnuceném tempu, případně práce namáhající pouze určitou část těla, např. zrak při práci s počítačem, kterou není možné přerušit jinou pracovní činností. Bezpečnostní přestávka se na rozdíl od přestávky v práci na jídlo a oddech do pracovní doby započítává.

* Stále zůstáváme u pracovní doby. V § 90 ZP je zaměstnavateli stanovena **povinnost rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedno směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, a zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.**

Z této zásady připouští zákoník práce výjimky, ale omezuje je jen na takové případy, kdy převažuje obecný zájem. Uvádí taxativně případy, v nichž nemusí být dodržena minimální délka odpočinku mezi dvěma směnami 11 hodin, ale současně pro tyto případy stanoví zkrácenou minimální délku tohoto odpočinku při dodržení určitých podmínek. Uvedené výjimky pro zkrácení odpočinku je možné rozdělit do dvou skupin. Jednak jsou to havarijní situace nebo živelní a obdobné mimořádné situace, kdy jde o vážné nebezpečí pro ochranu zdraví, a za druhé jsou to případy, kdy nezbytnost zajištění provozu vyplývá z povahy práce. Ke druhé skupině případů patří také **zemědělství**.

 Konkrétně to znamená, že zaměstnanci staršímu 18 let může být odpočinek mezi směnami zkrácen až na 8 hodin, ale pouze za té podmínky, že ihned nejbližší (zákoník práce to označuje slovy „následující“) odpočinek bude o toto zkrácení prodloužen. Následující odpočinek tak musí činit 11 + 3 hodiny, pokud bude první odpočinek zkrácen o nejvyšší připuštěnou délku zkrácení. Pokud je odpočinek mezi pondělní a úterní směnou zkrácen pouze na 8 hodin, musí ihned následující odpočinek mezi úterní a středeční směnou činit alespoň 14 hodin. Splnění této povinnosti tak zabraňuje, aby byl nepřetržitý odpočinek krácen dlouhodobě.

 **U sezónních prací v zemědělství** připouští zákoník práce výjimku z tohoto přísného pravidla, a to tak, že kompenzace zkrácení odpočinku mezi dvěma směnami nemusí být realizována ihned při následujícím odpočinku, ale je možné tak učinit **až v období tří týdnů od jeho zkrácení.** Stále ale platí, že prodloužení odpočinku, byť i v době delší, musí odpovídat rozsahu zkrácení tohoto odpočinku. Pojem „sezónní práce“ zákoník práce nedefinuje, výkladově se za ně považují práce, které jsou typické v určitém období kalendářního roku a závisí zpravidla na klimatických podmínkách, aniž by bylo přesně vymezeno jejich období, protože je závislé na potřebě konání určitých prací. Zaměstnavatel působící v zemědělství musí proto při použití této výjimky počítat s tím, že musí sezónnost prací prokázat.

 Tato výjimka se týká **výhradně** **sezónních prací v zemědělství, nikoliv jiných resortů, a v resortu zemědělství jiných prací než sezónních.** Zkrácení doby odpočinku mezi směnami se tak u ostatních zaměstnavatelů, a v zemědělství při výkonu jiných než sezónních prací, musí projevit prodloužením ihned následující doby odpočinku. Zaměstnancům mladším 18 let musí být vždy poskytnut nepřetržitý odpočinek mezi směnami v rozsahu 12 hodin, tento odpočinek nelze nikdy zkracovat, proto se na ně výjimka upravená v § 90a ZP nevztahuje.

* Kromě zabezpečení nepřetržitého odpočinku zaměstnanců mezi směnami je **zaměstnavatel povinen zjistit zaměstnancům také nepřetržitý odpočinek v týdnu.**

 To znamená, že zaměstnavatel musí rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.

 Nepřetržitý odpočinek v týdnu také není možné u některých druhů prací poskytnout vždy v plné délce, tedy v délce 35 hodin. Proto zákoník práce uvádí druhy prací, případně obory pracovní činnosti, kdy je možno tento odpočinek zkrátit až na 24 hodin. Nejde však o faktické zkrácení, neboť těmto zaměstnancům musí být poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období dvou týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin. Tuto výjimku má opět **zemědělství.** Ovšem zkrácení odpočinku není možné u zaměstnanců mladších 18 let.

 U **zaměstnavatelů v zemědělství může být sjednána další odchylka** z délky nepřetržitého odpočinku v týdnu, a to tak, že bude tento odpočinek

* za období 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin,
* za období 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.

 Tato výjimka může být sjednána v kolektivní smlouvě nebo individuálně dohodnuta se zaměstnancem. I při této odchylce musí být dodržena zásada, že v každém období sedmi po sobě jdoucích dnů musí mít zaměstnanec v průměru 35 hodin nepřetržitého odpočinku v týdnu.

* Na některých pracovištích je organizována práce tak, že musí být vykonávána také **v noci**. Protože práce vykonávaná v noci je spojena se zvýšenými nároky na organismus zaměstnance, stanoví § 94 ZP **zaměstnavateli určité povinnosti.**

 Jednak zaměstnavatel **musí rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích** (přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne).

 A dále – kromě zajištění pro zaměstnance pracující v noci **přiměřeného sociálního zajištění,** zejména možnosti občerstvení (např. stravovací a nápojové automaty apod.), má zaměstnavatel zejména **povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel musí zajistit, aby se zaměstnanci na jeho náklady podrobili 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 jednou ročně nebo kdykoli o to požádá sám zaměstnanec.

**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

* **Všechny nejdůležitější povinnosti zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou vyjmenovány v § 101 až 108 ZP.**

Jako **základní povinnost,** která je uvedena už jako základní zásada pracovněprávních vztahů, je **povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu jejich práce.** Tato povinnost zaměstnavatele se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích. A náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zaměstnavatel povinen hradit ze svých prostředků.

 Vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům je **zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky.**

Není-li možné rizika při výkonu práce odstranit nebo dostatečně omezit, je **zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky a udržovat je v použitelném stavu, včetně mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ve stanovených případech také ochranné nápoje.**

Významné **povinnosti zaměstnavatele jsou stanoveny při pracovních úrazech a nemocech z povolání.**

Vzhledem k významu této oblasti v pracovněprávních vztazích jsou povinnosti zaměstnavatelů podrobně specifikovány ve všech výše uvedených paragrafech této části zákoníku práce.

**Odměňování práce**

 Další část povinností zaměstnavatelů se týká neméně důležité zásady pracovněprávních vztahů, a to **odměňování za vykonanou práci.** Realizaci této zásady jsou v zákoníku práce věnovány § 109 až § 144a.

* Základní povinností zaměstnavatele v této oblasti je **povinnost v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování a termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. A 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.**
* Dále nelze opomenout **povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci všechny mzdové složky,** tzn. kromě mzdy také příplatky ke mzdě, náhrady mzdy, doplatky ke mzdě, včetně nadtarifních složek (pokud zaměstnanci na ně vznikl nárok, a to ať podle příslušných ustanovení zákoníku práce, nebo podle kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy či jiné individuální smlouvy).
* **Povinností zaměstnavatele je** také **respektovat stanovenou minimální mzdu a zaručenou mzdu.**

 Je namístě doplnit, že **minimální mzda** je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu (ať už se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou nebo určitou), ale také v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.

 Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy (hodinové nebo měsíční podle způsobu odměňování zaměstnance), **je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ve výši rozdílu.**

V současnosti je výše minimální mzdy stanovena nařízením vlády č. 286/2017 Sb., kterým byla s účinností od 1. ledna 2018 zvýšena **základní sazba minimální mzdy o 1 200 Kč na 12 200 Kč za měsíc a 73,20 Kč za hodinu.** Sazby minimální mzdy jsou stanoveny pro týdenní pracovní dobu 40 hodin a při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby se výše mzdy upraví.

 Povinnost respektovat minimální mzdu jako nejnižší přípustnou odměnu za práci ukládá zákoník práce také **při výpočtu průměrného výdělku.** Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku.

 **Zaručená mzda** představuje nejnižší úroveň odměny za práci odstupňované podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce do 8 skupin. Minimální mzda, jako nejnižší možná úroveň odměny za práci, tvoří sazbu 1. skupiny prací v soustavě nejnižších úrovní zaručené mzdy.

 Aktuální nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou stanoveny nařízením vlády č. 286/2017 Sb.

 Systém nejnižší úrovně zaručených mezd se uplatňuje u zaměstnavatelů, u kterých není mzda jejich zaměstnanců sjednána v kolektivní smlouvě a nebude také použit u odměny za práci podle dohod konaných mimo pracovní poměr.

 Také pro zaručenou mzdu platí, že nedosáhne-li mzda bez mzdy 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 úrovně zaručené mzdy, je **zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek.**

* Kromě mzdy za vykonanou práci má **zaměstnavatel povinnost vyplácet zaměstnancům příplatky ke mzdě, na které jim vznikl nárok přímo ze zákona nebo z kolektivní smlouvy.**

Přímo ze zákona přísluší zaměstnanci nárok na příplatek za práci přesčas, za práci ve svátek, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Další nárokové příplatky mohou být stanoveny kolektivní smlouvou.

* Specifická povinnost zaměstnavatele se týká výplaty mzdy v případě dovolené zaměstnance. **Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu splatnou během dovolené,** připadne-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

 Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mzdy, poskytne mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dovolené.

* Při skončení pracovního poměru je **zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru.**

 Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd, vyplatí mu mzdu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.

 K povinnostem zaměstnavatele při výplatě mzdy patří také povinnost vyplácet mzdu v zákonných penězích.

* Nelze také opomenou **povinnost zaměstnavatele,** kterou mu stanoví zákoník práce v § 143, a to povinnost **vyplatit mzdu v pracovní době a na pracovišti,** nebylo-li v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů nebo pracuje-li na vzdáleném pracovišti, **zašle mu zaměstnavatel mzdu na vlastní náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem,**  a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín.
* Kromě toho je **zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad o jednotlivých složkách mzdy a srážkách ze mzdy** (tzv. výplatní pásku) a **předložit na žádost zaměstnance doklady o výpočtu mzdy** (§ 142 ZP).

**Cestovní náhrady**

Další okruh povinností zaměstnavatele souvisí s **náhradou výdajů v souvislosti s výkonem práce.**

* Ustanovení § 151 ZP stanoví obecnou zásadu pro poskytování **cestovních náhrad**, totiž že **zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci**, není-li dále v zákoně stanoveno jinak, **náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za podmínek stanovených v ZP**.

Další následující ustanovení zákoníku práce pak přesně stanoví, o jaké náhrady se konkrétně jedná a za jakých podmínek je lze přiznávat.

 Z uvedeného je tedy zřejmé, že náklady spojené s výkonem práce zaměstnance pro zaměstnavatele má nést sám zaměstnavatel, což prakticky znamená, že jestliže zaměstnanci při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním vzniknou určité výdaje, má **zaměstnavatel povinnost mu je uhradit**. Přesná pravidla pro takový postup stanoví právě zákoník práce.

* S cestovními náhradami jsou spojeny ještě **další povinnosti zaměstnavatele.** Při poskytování cestovních náhrad bývá často používán institut **"paušalizace" cestovních náhrad.**

 Protože paušalizace znamená v podstatě zprůměrování, je zřejmé, že o paušalizaci lze reálně uvažovat jen u zaměstnanců, kteří většinou cestují do stejných míst nebo v určitém okruhu různých míst s určitou pravidelností a za obdobných podmínek a výdajů. Musí být proto v určitých časových intervalech kontrolovány. Proto také paušalizace cestovních náhrad předpokládá respektování určitých pravidel. K nim patří i **povinnost zaměstnavatele na žádost zaměstnance předložit mu k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla paušální částka cestovních náhrad určena** (§ 182 ZP).

* A v souvislosti s pracovními cestami ještě jedna **povinnost zaměstnavatele**, a to **poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad**, pokud se se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta.

**Překážky v práci**

V průběhu pracovního poměru se vyskytují překážky v práci, které mají za následek pracovní volno poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům. Někdy jde o překážky na straně zaměstnavatele, jindy zase žádá o pracovní volno zaměstnanec.

 Překážky v práci jsou skutečnosti, které zaměstnanci brání ve výkonu práce ve stanovené a rozvržené pracovní době po časově omezenou dobu. Zákoník práce upravuje případy, při kterých vzniká z vymezených důvodů zaměstnanci nárok na pracovní volno. Zpravidla je s nárokem na pracovní volno spojen nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Náhrady mzdy za dobu zameškanou pro překážky v práci se vyplácí ve výplatních termínech určených pro výplatu mzdy.

 *Jiné případy pracovního volna, jako je např. dovolená na zotavenou, svátky, přestávky v práci, náhradní volno za práci přesčas nebo ve svátek nejsou překážkami v práci. V těchto případech jde o plánované a zákoníkem práce předpokládané vymezení pracovní doby a odpočinku.*

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** (§ 191 ZP).

* V § 196 ZP se hovoří o **rodičovské dovolené.** Po vyčerpání mateřské dovolené má žena nárok na to, aby jí byla poskytnuta rodičovská dovolená až do 3 let věku dítěte. Rodičovskou dovolenou však může čerpat i muž a může ji nastoupit ihned po narození dítěte a čerpat ji také až do tří let věku dítěte. Proto je stanovena **povinnost zaměstnavatele jak zaměstnankyni, tak zaměstnanci, na jejich žádost rodičovskou dovolenou poskytnout.**
* A 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), je **zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště.** Není-li to možné proto, že práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, **musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.** A pokud se budou vracet zpět na pracoviště po skončení rodičovské dovolené, je **zaměstnavatel povinen je zařadit na práci odpovídající pracovní smlouvě.**
* Zákoník práce řeší také **jiné důležité osobní překážky v práci.** V § 199 ZP je stanovena **povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci pracovní volno**, a to **v případě, že nemůže konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby**.

 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.

* Obdobné **povinnosti má zaměstnavatel i v případě překážek v práci z důvodu obecného zájmu,** ke kterým patří výkon veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkolů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu.

 Nelze opomenout, že 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 ZP.

**Dovolená**

 **Nárok na dovolenou je jedním ze základních práv,** které zaručuje Listina základních práv a svobod a nemůže být přenesena na jiného zaměstnance.

 Úprava dovolené v zákoníku práce (§ 211 - 223 ZP) obsahuje základní ustanovení, dovolenou za kalendářní rok, její poměrnou část, výměru dovolené a dovolenou za odpracované dny, dodatkovou dovolenou a společná ustanovení o dovolené. Kromě toho zákoník práce také samozřejmě upravuje **povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s čerpáním dovolené zaměstnanců.**

* Stále platí, že **nástup dovolené určuje zaměstnavatel.** Při určování nástupu zaměstnavatel především přihlíží ke svým výrobním potřebám, ale i k oprávněným zájmům zaměstnance, jako je např. rodinná rekreace, péče o děti apod. V rozporu s tím však není praxe, kdy zaměstnanec požádá o poskytnutí dovolené a jeho nadřízený, do jehož pravomoci takový úkon patří, mu dá souhlas k jejímu čerpání.

 **Dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen 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**  (§ 217 odst. 1 ZP). 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 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 (§ 217 odst. 3 ZP).

* V případě, že určení doby čerpání dovolené do konce kalendářního roku, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, bude **zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tuto dovolenou do konce následujícího kalendářního roku** (§ 218 odst. 2 ZP).

 Pokud však zaměstnanci bude v čerpání dovolené do konce následujícího kalendářního roku bránit dočasná pracovní neschopnost, mateřská dovolená nebo rodičovská dovolená, bude **zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci**  (§ 218 odst. 4 ZP).

* **Zaměstnavatel má povinnost a někdy možnost krátit výměru dovolené.**

 Při krácení dovolené z důvodu tzv. **omluvené nepřítomnosti v práci** jde o situace, kdy zaměstnanec zameškal více než 100 pracovních dnů, jako je např. pracovní neschopnost, která nebyla způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Za prvních 100 takto zameškaných dnů **musí zaměstnavatel dovolenou krátit** o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných dnů rovněž o jednu dvanáctinu.

 Jiná je situace při tzv. neomluvené nepřítomnosti v práci (neomluvená absence). Na rozdíl od povinnosti zaměstnavatele krátit dovolenou z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci, ZP neukládá zaměstnavateli povinnost krátit dovolenou pro neomluvenou absenci. Za jeden neomluvený den může být dovolená kratší až o 3 dny (§ 223 odst. 2 ZP).

**Péče o zaměstnance**

Nedílnou součástí úpravy pracovněprávních vztahů v zákoníku práce je rovněž problematika **péče o zaměstnance.**

Úprava péče o zaměstnance obsahuje pracovní podmínky zaměstnanců, odborný rozvoj zaměstnanců, stravování zaměstnanců a zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.

* V § 224 ZP je to **povinnost zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce,** a v souladu se zvláštními právními předpisy **zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby.**
* Podle ustanovení § 226 ZP je **zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů**, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání.
* Celá řada povinností zaměstnavateli vzniká v souvislosti s **odborným rozvojem zaměstnanců.** Například podle § 228 ZP má **zaměstnavatel povinnost zaškolit nebo zaučit zaměstnance,** kteří vstupují do zaměstnání bez kvalifikace. Tato povinnost je stanovena také pro případ, že **zaměstnanec přechází z důvodu na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce.** A podle ustanovení § 229 ZP **musí zaměstnavatel zabezpečovat absolventům středních a vysokých škol v pracovním poměru přiměřenou odbornou praxi.** A pokud si zaměstnanec prohlubuje kvalifikaci k výkonu sjednané práce**,** pak **náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel** (§230 ZP).
* K péči o zaměstnance patří také **povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování,** která je uvedena v § 236 ZP.

 Zaměstnavatel nemá povinnost provozovat stravovací zařízení či jinak zajišťovat zaměstnancům jídlo. Zaměstnavatel by však měl dle svých provozních možností vybavit odpočinkové prostory pro zaměstnance tak, aby si mohli vlastní donesené jídlo skladovat, připravit a zkonzumovat (např. vybavená kuchyňka), případně aby si jídlo mohli nakoupit (např. kantýna, jídelní automaty). Rovněž organizace pracovní doby by měla tento cíl zohledňovat.

* **Základní povinností zaměstnavatelů je vytvářet vhodné pracovní příležitosti pro nejširší a kvalitní pracovní uplatnění občanů se zdravotním postižením** a občanů s těžším zdravotním postižením. Potřebné pracovní podmínky pro tyto občany stanoví zvláštní právní předpisy.

 Oblast zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců vyžaduje celou řadu **povinností zaměstnavatelů.**

* **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.** Tyto povinnosti zaměstnavatele upravuje ustanovení § 239 ZP.
* Zákoník práce v § 241 ZP dále přiznává ženám, které jsou těhotné nebo které pečují o děti mladší 15 let, nárok na vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Do toho je zahrnuta i kratší pracovní doba. **Zaměstnavatelé jsou povinni přihlížet k potřebám žen, které pečují o děti, při zařazování do směn.**
* Další ochranou zaměstnankyň-matek je ustanovení § 242 ZP, které upravuje **povinnost zaměstnavatele zaměstnankyni, která kojí své dítě,** poskytnout kromě přestávek v práci **zvláštní přestávky ke kojení.** Tyto přestávky se započítávají do pracovní doby a žena musí dostat náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.
* Podle § 243 až 247 ZP je **zaměstnavatelům uložena povinnost vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých.**

 Tak především, pokud jde o zaměstnávání mladistvých, smějí jim zaměstnavatelé ukládat pouze takové práce, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji a musí jim při práci poskytovat zvýšenou péči. V souvislosti s tím je **zaměstnavatel také povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb,** a to jak před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci, ale také pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.

**Náhrada majetkové a nemajetkové újmy**

 V předchozí části příručky uvádějící práva zaměstnavatelů bylo zmíněno, že zaměstnavatel k ochraně svého majetku je oprávněn provádět v nezbytném rozsahu kontrolu věcí, které zaměstnanci vnášejí nebo odnášejí od zaměstnavatele, popř. prohlídky zaměstnanců.

* Na to navazuje **povinnost zaměstnavatele,** vyjádřená v § 248 ZP, **soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám, a to bez ohrožení zdraví. Zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.**
* Na několik specifických **povinností zaměstnavatele** lze ukázat v případě povinností zaměstnance k náhradě škody způsobené zaměstnavateli. Jde jednak o **povinnost prokázat zavinění zaměstnance** (§ 250 ZP). Dále při uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, při zániku závazku z této dohody, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru je **zaměstnavatel povinen provést inventuru** (§ 254 ZP). Neprovedení inventarizace v případech, kdy to stanoví § 254 odst.1 ZP, má pro zaměstnavatele důsledek, že musí jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, za které zaměstnanec převzal hmotnou odpovědnost a skutečnost, zda došlo ke škodě.
* Opačným případem je skutečnost, že také **zaměstnavatel má povinnosti k náhradě škody zaměstnanci.**

 Podle § 265 ZP je **zaměstnavatel 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.

**Pracovní úrazy a nemoci z povolání**

Důležité povinnosti vznikají zaměstnavateli v případech, kdy dojde k **pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání.** Celou tuto širokou a závažnou problematiku řeší v zákoníku práce § 269 až § 271u.

* Především je **zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.**

**Množství práce a pracovní tempo**

* K velmi důležitým patří také **povinnost zaměstnavatele při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech.**

Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit také **normou spotřeby práce.** S tím úzce souvisí **povinnost zaměstnavatele zabezpečit, aby normy spotřeby práce byly vytvořeny před zahájením práce** (§ 300 ZP). Úprava množství práce a pracovního tempa má v pracovněprávních vztazích, zejména ve vztahu k zaměstnavatelům, kteří provozují podnikatelskou činnost a zaměstnance odměňují mzdou, svoje velmi důležité místo.

**Vnitřní předpis**

 Zákoník práce v § 305 upravuje právo zaměstnavatele vydat vnitřní předpis.

* Současně mu také stanoví **povinnost zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů.** Vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům přístupný. **Zaměstnavatel je povinen uchovat vnitřní předpis** po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti.

**Skončení pracovního poměru**

* **Povinnost zaměstnavatele**, že výpověď z pracovního poměru musí mít písemnou formu, již bylo výše uváděno, je však zapotřebí současně doplnit, že **projev vůle vyjádřený zaměstnavatelem ve výpovědi musí být přesný**, tzn., musí být uveden konkrétní důvod výpovědi. Nestačí jen uvedení čísla příslušného ustanovení ZP. Nejasné vylíčení skutkových okolností může způsobit řadu těžkostí. Pokud by se nepodařilo vysvětlit projev vůle ani výkladem, jde o neplatné právní jednání a takovou výpověď by mohl soud prohlásit za neplatnou (§ 50 ZP).
* Při ukončení **pracovního poměru na dobu určitou,** kromě uplynutí sjednané doby, může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 ZP, tzn. jako u běžného pracovního poměru. **Zaměstnavatel má však povinnost upozornit zaměstnance alespoň 3 dny předem** na to, že mu bude pracovní poměr zrušen.
* Při skončení pracovního poměru je **zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání,** tzv. zápočtový list (§ 313 ZP).

V potvrzení o zaměstnání musí zaměstnavatel uvést:

* údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
* druh konaných prací,
* dosaženou kvalifikaci,
* odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
* zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
* údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii před 2. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

 Potvrzení o zaměstnání by měl mít zaměstnavatel připraveno k vydání zaměstnanci v den skončení pracovního poměru.

* Kromě potvrzení o zaměstnání musí **zaměstnavatel na žádost zaměstnance vydat oddělené potvrzení o výši průměrného výdělku** a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti.
* Třetím potvrzením je pak **pracovní posudek**, a to také **na žádost zaměstnance** (§ 314 ZP). V pracovním posudku by měla být zhodnocena práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopnosti a další skutečnosti, které mají vztah k výkonu práce. **Zaměstnavatel má povinnost vydat tento posudek do 15 dnů.**