



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



## **Metodická příručka**

realizovaná v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu v zemědělství v oblastech trvale udržitelného rozvoje zemědělství a venkova – 2. etapa, registrační číslo projektu CZ.03.1.52/0.0/0.0/18\_094/0010453, financovaný ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR

Poskytovatel dotace: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Příjemce dotace: Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy-Asociace svobodných odborů ČR (OSPZV-ASO ČR)

Partner projektu: Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů (ČMSZP)

# **PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ V ZEMĚDĚLSTVÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH**

**Praha, 2022**



## Úvod

V roce 2018 jsme ve stejnojmenných metodických pomůckách podrobně rozebrali práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jak zaměstnanců, tak také zaměstnavatelů. Všechna uvedená práva i povinnosti uvádí a zaručuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

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.

Vzhledem k tomu, že zákoník práce jako jeden z nejdůležitějších právních předpisů představuje základní právní normu, která **chrání postavení zaměstnanců v pracovním procesu, přesně definuje také jejich práva jako slabší smluvní strany.** 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, garantuje právo na spravedlivou mzdu, stanovuje nejvyšší přípustné limity pracovního zatížení a chrání samotné trvání pracovněprávního vztahu nebo alespoň zabezpečuje určitou úroveň práv v souvislosti s jeho skončením.

V současné době jsou všechna tato základní práva i povinnosti zachována a zůstávají nadále v platnosti, avšak v posledních letech došlo k několika důležitým a vážným událostem, které se do pracovněprávních vztahů určitým způsobem promítly a dotkly se tak také práv a povinností obou stran těchto vztahů, tedy jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů.

Nejdůležitější událostí ve vztahu ke pracovněprávním vztahům, kterou si vyžádala současná společenskoekonomická situace, byla **novelizace zákoníku práce**, která byla provedena



zákonem č. 285/2020 Sb. Jeho účinnost byla rozložena do dvou časových úseků – od 30 července 2020 a od 1. ledna 2021.

Ve stejném období, a to již začátkem roku 2020, byl život v České republice, a v podstatě v celém světě, silně ovlivněn **pandemií koronaviru způsobující onemocnění COVID-19**. V zájmu ochrany zdraví a životů obyvatel musela vláda přistoupit k zásadním restriktivním opatřením, která měla dopad do všech oblastí života české společnosti, a tedy i do pracovněprávních vztahů.

A tou současnou událostí je **konflikt na Ukrajině**. V rámci pracovněprávních vztahů v ČR válečný konflikt na Ukrajině ovlivňuje v podstatě jen nově příchozí uprchlíky, kteří se snaží vstoupit na český trh práce. Ovšem i na ukrajinské občany, kteří naleznou u českých zaměstnavatelů zaměstnání, se bude vztahovat české pracovní právo, a tedy i práva a povinnosti zaměstnanců vyplývající ze zákoníku práce.



## PRÁVA ZAMĚSTNANCŮ

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 ochranného 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**.

- ❖ Jedním ze základních práv zaměstnanců je **právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace**. (§ 1 ZP)

### *Vznik pracovního poměru*

- ❖ Před uzavřením pracovní smlouvy **má zaměstnanec právo 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. (§ 31 ZP)
- ❖ 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.
- ❖ 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 bez uvedení důvodu**.



- ❖ 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 ustanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem (§ 38 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, rodinnou situaci apod.**
- ❖ 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).
- ❖ Stejně **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*

- ❖ Na rozdíl od zaměstnavatele, **má zaměstnanec právo rozvázat pracovní poměr bez udání důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu** (§ 50, odst. 3 ZP)



- ❖ Zaměstnanec, který dal zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru, má také **právo výpověď odvolat**. Podmínkou účinnosti odvolání výpovědi je, že druhá strana s tímto odvoláním vysloví souhlas (-§ 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 nepřevodil na jinou vhodnou práci. Stejně tak v případě, kdy **zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu, anebo jakoukoliv 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**.
- ❖ „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 nepřevodil na jinou vhodnou práci. Nárok na toto odstupné vznikne také v případě, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy, a to do 15 dnů ode dne, kdy je mzda splatná. Z tohoto důvodu může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.
- ❖ Po skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, **má zaměstnanec právo obdržet od zaměstnavatele potvrzení o zaměstnání**. (§ 313 ZP)
- ❖ Současně se skončením pracovního poměru má **zaměstnanec právo požádat zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek)** (§ 314 ZP).



### *Pracovní doba a přestávky v práci*

- ❖ 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**. 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.
- ❖ 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. Proto 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**.
- ❖ 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. **Osm hodin nepřetržitého odpočinku v rámci 24 hodin po sobě jdoucích představuje nepodkročitelné minimum odpočinku, které musí být zaměstnanci v tomto rozsahu poskytnuto vždy**. Zároveň 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 specifčnosti **práce v zemědělství**. U sezónních prací v zemědělství je možné nepřetržitý denní odpočinek zaměstnance omezit ještě ve větším rozsahu (§ 90a ZP).*

- ❖ 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. **V zemědělství je možné nařídit práci ve dnech pracovního klidu jen pro výkon přesně vyjmenovaných prací, k nimž patří krmení a ošetřování zvířat (§ 91 ZP).**
  
- ❖ **Zaměstnanci mají** (s výjimkou zaměstnanců v nepřetržitém provozu a při střežení objektů zaměstnavatele) **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 (§ 115 ZP), popř. se jim plat nekrátí (§ 135 ZP).** Sváteční směna těchto zaměstnanců se pro účely pracovní doby považuje za odpracovanou (§ 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.  
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 odpočinků v navazujících týdnech).





*Opět 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 odpočinek v rozsahu 12, resp. 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.*

- ❖ **Zaměstnanci pracující v noci mají 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*

- ❖ **Právo zaměstnance na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením.** Veškeré informace, na jejichž poskytnutí má zaměstnanec právo, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout v takové podobě a takovým způsobem, aby jim skutečně porozuměl (§ 101 ZP, § 103 odst. 1 písm. f) ZP)

#### *Odměňování práce*

- ❖ **Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohody** (§ 109 ZP).



- ❖ **Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty mají všichni zaměstnanci právo na stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody (§ 110 ZP).**
  
- ❖ **Zaměstnanec má nárok na mzdu, plat a odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve výši minimální mzdy stanovené příslušným nařízením vlády.**
  
- ❖ **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 obdržet 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.**
  
- ❖ **Za práci přesčas 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 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 (§ 115 ZP).
  
- ❖ **Dále má zaměstnanec nárok na mzdu s příplatkem za práci konanou v noci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli (§ 116, § 117, § 118 ZP).**



- ❖ 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 (§ 120 ZP). 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).
- ❖ **Zaměstnanec má nárok na to, aby mu po všech srážkách ze mzdy 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 nemocenském, důchodovém a veřejném zdravotním 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 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 (§ 151 ZP).
- ❖ **Zaměstnanec má nárok na poskytování náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných k výkonu práce** (190 ZP).  
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***

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 **má zaměstnanec nárok na omluvenou nepřítomnost v práci** (§ 191 až § 198 ZP).

❖ 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** (§ 196 ZP).

❖ 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 tito zaměstnanci 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** (§ 47 ZP).

❖ Podle zákoníku práce **má zaměstnanec právo na poskytnutí pracovního volna také při jiných důležitých osobních překážkách v práci** (§ 199 ZP).



Okruh těchto překážek v práci stanoví vláda svým nařízením 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.

❖ **Nárok na poskytnutí pracovního volna má zaměstnanec i v případě překážek v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200 - § 205 ZP).**

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.

*Překážky v práci na straně zaměstnavatele*

❖ **V době, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážku v práci na straně zaměstnavatele, má 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 (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 (§ 207 ZP).

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



## *Dovolená*

### ❖ **Dovolená patří k základním sociálním právům zaměstnance.**

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.

Kromě toho může zaměstnanci vzniknout právo na dovolenou za odpracované dny, právo na dodatkovou dovolenou.

Zákoník práce zaručuje také právo zaměstnankyni, 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.

V souvislosti s čerpáním dovolené **v jednom případě má zaměstnanec právo sám určit dobu čerpání dovolené.** A to v případě, 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.

**Podrobněji se k tématu dovolené vrátíme v další části metodické příručky, která bude věnována novelizaci zákoníku práce provedené zákonem č. 285/2020 Sb., kdy došlo v oblasti dovolené k významným změnám.**

## *Péče o zaměstnance*

- ❖ **Zaměstnanec má právo na uspokojivé pracovní podmínky (§ 224 ZP).**
- ❖ Zaměstnanci, kteří si zvyšují kvalifikaci v souladu s potřebou zaměstnavatele, **mají právo na minimální rozsah pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v souvislosti s účastí na studiu (232 ZP).**



- ❖ Zákoník práce zaručuje také **právo žen na zvláštní ochranu při práci** (§ 238 ZP), **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, zaměstnanců pečujících o malé děti a práva mladistvých zaměstnanců na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích** (§ 238 - § 247 ZP).

#### *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy*

- ❖ Pokud zaměstnanec uzavřel dohodu o odpovědnosti za svěřené hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, **má právo od dohody odstoupit, pokud mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě** (§ 256 ZP)
- ❖ Zaměstnanec **má právo na náhradu škody, kterou utrpěl při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance** (§ 266 ZP).
- ❖ **Právo na náhradu škody má zaměstnanec, kdy mu 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** (§ 267 ZP).
- ❖ Do této části patří také **právo na náhradu 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** (§ 269 - § 275 ZP).

#### *Informování a projednání*

- ❖ Mezi významná **práva zaměstnanců patří poskytování informací z činnosti zaměstnavatele a projednání závažných zaměstnaneckých otázek.**



**Toto právo je přiznáno všem zaměstnancům nebo jejich zástupcům (odborové organizace) (§ 276 - § 299 ZP)**

- ❖ **Právo zaměstnanců volit si svoje zástupce je v zákoníku práce v § 276.**

#### *Vnitřní předpisy*

- ❖ **Zaměstnanec má právo být seznámen s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů. (§ 305 ZP).**

#### *Agenturní zaměstnávání*

- ❖ V souvislosti s agenturním zaměstnáváním je zapotřebí uvést **právo dočasně přiděleného zaměstnance na stejné pracovní a mzdové podmínky, jaké mají srovnatelní zaměstnanci uživatele (§ 309 odst.5 ZP).**

#### *Osobní spis zaměstnance*

- ❖ **Zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, 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, kdy dochází ke změně v subjektu pracovněprávního vztahu na straně zaměstnavatele, **má zaměstnanec právo na poskytnutí informací o uskutečňovaném přechodu, a to předem v dostatečném předstihu, nejpozději však 30 dnů předem dnem účinnosti převodu (§ 339 ZP).**
- ❖ V souvislosti s touto změnou **má zaměstnanec právo nepřejít k novému zaměstnavateli (§ 51a ZP).**





Pokud však k novému zaměstnavateli přejde, **má právo pracovat za stejných podmínek jako u původního zaměstnavatele** (§ 338 ZP).

Pokud 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** (§ 339a ZP).

### *Ochrana lidské důstojnosti zaměstnance*

- ❖ Zákoník práce také zaručuje **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. Jde o právo zaměstnanců na ochranu soukromí a osobních údajů** (§ 316 ZP).

## **POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ**

Práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích jsou neoddělitelně spojena s jejich povinnostmi. Tato práva zaměstnanců vytváří především odpovídající podmínky pro plnění jejich povinností v pracovním procesu.

Už 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.

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

**„Zaměstnanci jsou povinni“:**

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- d) 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.

Pro skutečnou realizaci výše uvedené základní zásady pracovněprávních vztahů v pracovním vztahu zaměstnance je zapotřebí vytipovat s jakými jednotlivými povinnostmi musí zaměstnanec po uzavření pracovní smlouvy se zaměstnavatelem počítat.

### ***Pracovní poměr***

- ❖ 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.
- ❖ **Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru** (§ 38 odst. 1 písm. b) ZP).



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.

- ❖ Následující povinnost zaměstnance již plně souvisí s plněním jeho pracovních povinností vyplývajících z jeho pracovního poměru. **Zaměstnanec je povinen být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby** (§ 81 odst. 3 ZP).
- ❖ S pracovní dobou souvisí také další povinnost zaměstnance, která se týká **pružného rozvržení pracovní doby**. 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** (§ 85 ZP).
- ❖ **Na příkaz zaměstnavatele je zaměstnanec povinen vykonávat práci přesčas**. Avšak vzhledem k tomu, že práci přesčas je možné 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 (§ 93 ZP).

### ***Bezpečnost a ochrana zdraví při práci***

- ❖ I když v této oblasti převažují povinnosti zaměstnavatele, tak přece jen je v zákoníku práce 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 (§ 103 odst. 1 písm. d)).



- ❖ 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 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** (§ 106 ZP).
  
- ❖ Nedílnou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance je **znalost předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** (§ 106 ZP).
  
- ❖ **Výčet povinností zaměstnance v oblasti BOZP** je podrobně rozepsán v § 106 odst. 4 písm. a) až písm. i):
  - a) účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
  - b) podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními předpisy,
  - c) 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,
  - d) dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,
  - e) 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,

- f) 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,
- g) 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,
- h) 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,
- i) podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

### *Pracovní cesty*

- ❖ **Zaměstnanec má povinnost 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).



- ❖ **Zaměstnanec musí bezodkladně informovat zaměstnavatele o jakýchkoliv změnách, které by mohly ovlivnit poskytování cestovních náhrad nebo jejich výši (§ 186 ZP).**

#### *Překážky v práci na straně zaměstnance*

- ❖ **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, a předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu a překážku zaměstnavateli prokázat (§ 206 ZP).**
- ❖ **Specifickým druhem překážky v práci na straně zaměstnance je pracovní neschopnost. Zaměstnanci, kteří mají pracovní neschopnost, jsou 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 (§ 47 zákona o nemocenském pojištění, § 52 ZP).

#### *Dovolená*

- ❖ **V souvislosti s uplatňováním práva na dovolenou, má zaměstnanec také určitou povinnost. Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za**



**dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo** (§ 222 odst. 4 ZP).

### *Zvyšování kvalifikace*

- ❖ **Zaměstnanec má povinnost zúčastnit se školení a studia nebo jiných forem přípravy k prohlubování kvalifikace.** Porušení této povinnosti 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**. 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).

### *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy*

V ustanovení § 240 zákoníku práce najdeme **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 (§ 249 ZP).

- ❖ V situaci, kdy ke škodě došlo, **má zaměstnanec povinnost nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 250 ZP).**

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

- ❖ 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. Jde tedy o to, že **schodek je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252 a § 253 ZP)**
- ❖ **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 (§ 250 ZP).** Zaměstnanec, který má povinnost nahradit škodu podle § 250 ZP, **je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu**, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav.

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.





### *Výkon jiné činnosti*

- ❖ 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**. 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.) (§310 ZP).

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**.



## NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

Zákoník práce ovlivňuje pracovněprávní vztahy již od roku 1966 (zákon č. 65/1965 Sb.). V roce 2006 byl nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb.. Za 16 let byl již pětadesátkrát novelizován a současná společenskoekonomická situace, kvalitativní rozvoj pracovních vztahů si vyžádaly jeho další novelizaci.

Stalo se tak **zákonem č. 285/2020 Sb., jehož účinnost je rozložena do dvou časových úseků – od 30. července 2020 a od 1. ledna 2021.**

**Cílem novely bylo zjednodušení realizace práv zaměstnavatele a zaměstnance při výkonu práce, stejně jako zjednodušení výkonu práce samotné a podpora komunikace mezi smluvními stranami vůbec.**

V čem spočívalo zjednodušení realizace práv smluvních stran podle autorů této právní normy a schválení všemi složkami legislativního procesu? V jednoduchém a spravedlivém výpočtu dovolené, převádění dovolené, zrušení povinnosti vystavovat potvrzení o zaměstnání u většiny dohod o provedení práce a nastavení objektivních pravidel pro přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, která respektují fakticitu obchodních změn na straně zaměstnavatele. Zjednodušení výkonu práce lze shledávat v možnosti sdílení jednoho pracovního místa (pracovního úvazku) více zaměstnanci zaměstnanými v pracovním poměru na kratší pracovní dobu tak, aby si zaměstnanci mohli sami dohodnout dobu výkonu práce a vzájemně se zastupovat za účelem skloubení osobního života s prací. Zjednodušuje se rovněž komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to prostřednictvím úpravy doručování písemností, aby bylo možné jednostranná právní jednání doručit druhé smluvní straně s ambicí způsobit zamýšlené legální právní následky. Právní úprava taktéž v duchu trendů soukromoprávní náhrady újmy na zdraví zajišťuje adekvátní náhradu nemajetkové újmy pozůstalým po zaměstnanci, který zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a nově rovněž osobám, které zvláště závažné ublížení na zdraví zaměstnance pocítují jako újmu vlastní.



Novela obsahuje i změny ve vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Dochází ke zvýšení ochrany zaměstnanců, kteří jsou vysíláni na území jiného členské státní EU za účelem poskytování služeb, v praxi se tedy bude jednat o vysílání zaměstnanců do České republiky.

Již bylo zmíněno výše, že tato novela zákoníku práce má dělenou účinnost. Změny, které nejsou vázané na kalendářní rok ani na veřejné rozpočty, nabyly účinnosti již 30. července 2020. Změny v dovolené, náhradě škody a nový institut sdíleného místa nabyly účinnosti dne 1. ledna 2021.

### **Stručný přehled změn účinných od 30. července 2020**

- **Změna ustanovení § 51a zákoníku práce v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Upravuje se možnost podání výpovědi zaměstnancem zavedením výpovědní 15denní výpovědní doby.**

V ustanovení § 51a se umožňuje zaměstnanci, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nebo výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jiné organizační složce České republiky, a který proto jednostranně končí svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem, aby výpovědní doba v tomto případě skončila nejpozději dnem předcházejícím převodu.

V ustanovení § 51a ZP došlo od 30. července 2020 ke změnám zejména v časových lhůtách. **Zaměstnanec, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, a který proto jednostranně svůj pracovní poměr končí ještě před tímto přechodem, může skončit pracovní poměr výpovědí. Musí to však učinit 15 dnů ode dne, kdy byl o takovém přechodu informován, a to v období nejpozději 30 dnů před tímto přechodem. Pracovní poměr pak skončí uplynutím 15 dnů, nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. Dřívější úprava lhůty nestanovila.**

Nebyl-li o přechodu informován nejpozději 30 dnů před tímto přechodem, může dát v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu. Pracovní poměr



skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a je odlišná od obvyklé výpovědní doby (nejméně dvou měsíců). Začíná dnem, kdy byla doručena zaměstnavateli. Byla-li výpověď dána před dnem nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

Důvodem je, že od zaměstnance není možné spravedlivě požadovat, aby jeho pracovní poměr přešel na jiného zaměstnavatele, jestliže má zaměstnanec o svém dalším pracovním uplatnění jinou představu.

- **Vícesměnný režim dle § 78 zákoníku práce.** Pojem třísměnný režim se nahrazuje pojmem vícesměnný režim, jelikož existují i režimy např. čtyřsměnné. **Na tyto režimy se nyní vztahuje zkrácená týdenní pracovní doba 37,5 hodiny.**

V odstavci 1 písm. a) novela ZP č. 285/2020 Sb. zohledňuje zkušenosti z praxe, ze kterých je zřejmé, že existují i vícečetné než jen třísměnné pracovní režimy, ve kterých se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve více než 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. **Proto je nutné, aby zaměstnanci, kteří pracují v těchto směnách, měli právo na zvýhodněnou délku stanovené týdenní pracovní doby dle § 79 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.** Nová definice vymezuje, kdy se jedná o vícesměnný pracovní režim.

- **Pružné rozvržení pracovní doby.** Novelou zákoníku práce došlo ke změně ve vymezení, **kdy se pružná pracovní doba neuplatní.**

**Nové znění § 85 odst. 5 stanoví, že pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní ve dnech:**

- Čerpání dovolené zaměstnancem. Jedná se přitom o situaci stávající právní úpravou neřešenou;
- Kdy je postup podle § 97 vyloučen, neboť dovolená není překážkou v práci. Zaměstnavatelé tak s ohledem na tento nedostatek stávající právní úpravy musí na tyto



situace pamatovat a upravit je například vnitřním předpisem ve smyslu § 85 odst. 5 písm. c), pokud tak nicméně neučiní, působí to v praxi problémy.

Dále se stanoví, že **v případě důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance vyjmenovaných v § 191 a § 191a, se pružné rozvržení pracovní doby rovněž neuplatní.**

Oproti dřívější právní úpravě tak toto ustanovení nově dopadne též na čerpání rodičovské dovolené, která je důležitou osobní překážkou v práci, nicméně zaměstnanci po tuto dobu nepřísluší dávka nemocenského pojištění, ale dávka státní sociální podpory.

Zaměstnavatel může ve svém vlastním legislativním opatření (například v pracovním řádu) stanovit další případy, kdy se pružná pracovní doba neuplatní.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce. Jestliže zasáhly do směn zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny (§ 97 odst. 3 a 4 ZP).

- **Změna u agenturního zaměstnávání** – do novely zákoníku práce byla v § 309a zařazena **nová povinnost uživatele (zaměstnavatele), že bude o záměru vyslat dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu EU. Ustanovení obsahuje náležitosti, které musí tato informace obsahovat.**

Uživatel je povinen v dostatečném předstihu informovat agenturu práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, o tom, že tohoto zaměstnance vyšle k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie. Informace musí obsahovat alespoň údaje o

- a) místu výkonu práce vyslaného zaměstnance v jiném členském státě Evropské unie,
- b) pracovních úkolech, které má vyslaný zaměstnanec vykonávat,
- c) datu zahájení výkonu práce vyslaného zaměstnance,
- d) předpokládané době vyslání zaměstnance a



e) to, zda vyslaný zaměstnanec nahrazuje jiného zaměstnance, jehož doba vyslání se mu přičítá podle § 319a odst. 3

- **Nově již není nutné vydávat potvrzení o zaměstnání dle § 313 zákoníku práce na dohody konané mimo pracovní poměr. Povinnost zůstává u dohod, které založily účast na nemocenském pojištění (měsíční odměna nejméně ve výši 10 tisíc korun) nebo podléhají exekučním srážkám. V této souvislosti se musí na zápočtových listech nově uvádět i orgán, který exekuční srážky nařídil.**

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 musí být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- Nový zaměstnavatel, kterému zaměstnanec předkládá potvrzení, musí vědět, zda má např. pokračovat ve srážkách ze mzdy.**
- údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. Pracovní kategorii před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

- **Vysílání zaměstnanců z jiných států EU k výkonu práce v rámci poskytování služeb do České republiky dle § 319 zákoníku práce – upravují se podmínky pro takzvané krátkodobé a dlouhodobé vyslání.**

V § 319 ZP se promítají požadavky směrnice 96/71/ES, o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb. Cílem směrnice je předcházet importu „levnějších pracovních činností“ do jiného členského státu Evropských společenství, s cílem snížit vlastní náklady zaměstnáváním



levnějších pracovních sil z jiného členského státu v rámci nadnárodního poskytování služeb. Podle čl. 2 směrnice se za vyslaného pracovníka (zaměstnance) považuje pracovník (zaměstnanec), který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu, než ve kterém obvykle pracuje.

- **Mění se ustanovení týkající se doručování zaměstnavatele zaměstnancům a zaměstnance zaměstnavateli (§ 334 § 337 zákoníku práce). Při doručování písemnosti zaměstnavatelem se upřednostní doručení na pracovišti zaměstnance. Nově je za určitých podmínek umožněno doručování datovou schránkou. Fikci doručení prostřednictvím poštovního doručovatele je možné uplatnit při neúspěšném doručení ve lhůtě 15 kalendářních (nikoli 10 pracovních dnů). Doručuje se na adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli naposled písemně sdělil.**

Doručování pracovněprávních písemností patří mezi významná právní jednání v personální činnosti zaměstnavatelů. Doručování můžeme rozdělit do dvou oblastí: písemnosti doručované zaměstnavatelem nebo zaměstnancem.

Novela ZP s účinností od 30. 7. 2020 řeší některé praktické problémy spojené s doručováním.

**Nejdůležitější změna spočívá v prodloužení lhůty k vyzvednutí písemnosti, která nemohla být doručena.** Nejčastěji zaměstnavatelé využívají služeb poskytovatele poštovních služeb. Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena poštou zastížen v místě doručení, ačkoliv se v tomto místě zdržuje, doručovatel uloží písemnost v místně příslušné provozovně pošty. **Zaměstnance o tom písemně uvědomí a vyzve ho, aby písemnost vyzvedl do 15 kalendářních dnů (dříve do 10 pracovních dnů).** Současně ho poučí o následcích odmítnutí převzetí písemnosti. Jestliže si zaměstnanec písemnost v této lhůtě nevyzvedne, **považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.** Nedoručená písemnost se pak vrátí zaměstnavateli.



- **Při uplatnění průměrného výdělku dle § 357 zákoníku práce se zvyšuje nejen na úroveň minimální, ale také zaručené mzdy (bude-li vypočtena průměrná mzda za předcházející čtvrtletí nižší).**

Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111) nebo příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy (§112), 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 nebo příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy, to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku (§ 355).

U zaměstnance, u kterého došlo ke změně pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna až po této změně, se vychází při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku z průměrného výdělku zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy, pokud to je pro zaměstnance výhodnější.

### **Stručný přehled změn účinných od 1. ledna 2021**

- **Překážky v práci na straně zaměstnance se rozšiřují o placené volno v obecném zájmu u personálu táborů pro děti a mládež a obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže. Zavádí se nejvýše jeden týden placeného volna s náhradou mzdy nebo platu s možností získání úhrady vyplacené náhrady zaměstnavateli ze státního rozpočtu.**

Doplňuje se § 203 odst. 2 písm. h) ZP v tom smyslu, že za jiný úkon v obecném zájmu s poskytováním pracovního volna se považuje činnost vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, případně středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež a pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže. **Zaměstnanci přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku nejvýše za 1 týden v kalendářním roce.**





Pracovní volno podle § 203 odst. 2 písm. h) ZP s náhradou mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci pouze, pokud se jedná o akci pořádanou právnickou osobou,

- a) zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let a
- b) práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností.

Tuto skutečnost musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat.

Maximální výše poskytnuté náhrady mzdy nebo platu činí výši průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno, vyhlášené podle zákona upravujícího zaměstnanost.

Zaměstnavatel má nárok na úhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu. Úhradu poskytuje na žádost okresní správa sociálního zabezpečení podle sídla zaměstnavatele, je-li jím právnická osoba, nebo podle místa trvalého pobytu zaměstnavatele, je-li jím fyzická osoba. Zaměstnavatel musí doložit poskytnutí náhrady mzdy nebo platu a splnění podmínek pro její poskytnutí.

- **Zavádí se sdílená pracovní místa.**

**Institut sdíleného pracovního místa je nově upraven v § 317a zákoníku práce, dle kterého mohou dva nebo více zaměstnanců pracujících na částečný pracovní úvazek sdílet jedno pracovní místo, resp. pracovní pozici pokrývající jeden plný pracovní úvazek.**

Zaměstnanci na sdíleném pracovním místě se mohou dělit jak o objem práce připadající na danou pracovní pozici, tak o pracovní místo a potřebné vybavení pro výkon práce, to vše při současném dodržení standardní týdenní pracovní doby. Uvedené neplatí pro zastupování zaměstnanců. Za vykonanou práci pak zaměstnancům náleží poměrná mzda či plat a společně s tím i nárok na dovolenou.

To, jakým způsobem bude pracovní místo sdíleno, bude předmětem dohody o sdílení pracovního místa uzavírané mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Dohoda musí být uzavřena písemně a musí obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby, přičemž může být



uzavřena jak samostatně, nad rámec pracovní smlouvy, tak jako její součást. V Dohodě lze sjednat dobu trvání sdílení pracovního místa a v případě absence tohoto ujednání se má za to, že se jedná o závazek na dobu neurčitou.

Závazek z Dohody lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni, příp. lze závazek vypovědět s patnáctidenní výpovědní dobou, a to buď z jakéhokoliv důvodu, nebo i bez udání důvodu. Při zániku závazku z Dohody alespoň jednoho zaměstnance se pracovní režim sdíleného pracovního místa u ostatních zaměstnanců na sdíleném pracovním místě uplatní ještě po dobu probíhajícího (čtyřtýdenního) vyrovnávacího období. Po uplynutí probíhajícího vyrovnávacího období se dále režim sdíleného pracovního místa neužije a rozvrh pracovní doby následně určuje jednostranně zaměstnavatel v souladu s § 91 zákoníku práce. V této souvislosti je na místě upozornit, že pro zaměstnavatele může být po dobu vyrovnávacího období problematické zajistit výkon objemu práce, který zabezpečoval zaměstnanec, jenž opustil režim sdíleného pracovního místa.

Rozvržení pracovní doby sdíleného pracovního místa bude záviset na dohodě zaměstnanců dělících se o danou pracovní pozici, samozřejmě za splnění zákonných podmínek a ujednání ohledně rozvržení pracovní doby v Dohodě. **Zaměstnanci budou zaměstnavateli povinni předložit písemný rozvrh pracovní doby na sdíleném pracovním místě, a to nejméně jeden týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Případná změna rozvrhu je možná, ovšem zaměstnanci jsou povinni o takové změně zaměstnavatele informovat minimálně dva dny předem, pokud se nedohodnou se zaměstnavatelem na jiné době seznámení (kratší či delší).** V případě, že by zaměstnanci včas či vůbec zaměstnavateli písemný rozvrh nepředložili, určí zaměstnavatel bez zbytečného odkladu rozvržení pracovní doby sám.

Zavedení institutu sdíleného pracovního místa do českého pracovního práva je výhodné pro osoby, které nemohou pracovat na plný úvazek. Velkou výhodou je možnost flexibilního pokrytí celé pracovní doby, připadající na jedno pracovní místo, více zaměstnanci, kteří si dle svých časových možností určují časový rozvrh ve vzájemné dohodě. Výhody lze však spatřovat spíše na straně zaměstnanců. Je otázkou času, v jaké míře budou sdílená pracovní místa využívána.



- **Převratné změny v pojetí řádné dovolené**

Jednu z významných věcných změn promítnutých v současné novele zákoníku práce představuje **nová koncepce dovolené**. Jejím hlavním cílem je náprava dlouhodobě sledovaných nedostatků projevujících se například v rozdílném a často i nespravedlivém stanovení délky dovolené zaměstnance výlučně ve vazbě na rozvržení jeho týdenní pracovní doby do směn bez ohledu na délku týdenní pracovní doby (nejčastěji u tzv. „kratších úvazků“). Dochází tak často k tomu, že zaměstnanci se stejně dlouhou týdenní pracovní dobou mají přesto ve výsledku různě dlouhou dovolenou v pracovních dnech dovolené, a to jen podle toho, kolik směn bez ohledu na jejich délku na ně v průměru na jeden týden připadne. Předchozí právní úprava byla rovněž zbytečně komplikovaná, jestliže rozeznávala více samostatných typů dovolené, přičemž délka každé z nich se určovala jiným postupem. Ukazuje se tedy, používaná jednotka pracovního dne dovolené je nevyhovující, a proto **bylo navrženo, aby právo na dovolenou, jakož i její čerpání byly založeny na příslušné délce týdenní pracovní doby vyjádřené v hodinách**.

Novou právní úpravu dovolené lze charakterizovat jako určité zjednodušení, ale zejména výrazné zpřesnění jejího nastavení rovných podmínek pro její čerpání všemi zaměstnanci v závislosti na srovnatelné odpracované týdenní pracovní doby bez ohledu na způsob jejího rozvržení do směn. Přitom je důležité připomenout, že základní podmínky pro vznik práva na dovolenou, včetně okruhu překážek v práci, které se pro účely dovolené považují nebo naopak nepovažují za výkon práce, jakož i postupy pro určení čerpání dovolené, nová právní úprava v zásadě zachovává, avšak promítá je v novém matematickém modelu založeném na časové jednotce – plánované a odpracované hodině. To také koresponduje s požadavkem zákoníku práce stanoveným v § 96 odst. 1, podle něhož evidence odpracované doby musí být vedena v hodinách („od – do“).

Stručně k jednotlivým změnám v nové právní úpravě dovolené:

- a) **Druhy a výměra dovolené**

- dosavadní samostatné druhy dovolené se redukují na dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část a dále dodatkovou dovolenou. Zrušuje se dovolená za odpracované dny,



- výměra dovolené v týdnech zůstává zachována (minimální výměra činí 4 týdny za kalendářní rok).

**b) Dovolená za kalendářní rok (podmínky vzniku práva a délka dovolené)**

- podmínkou pro vznik práva je výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu 52 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období (tak jako dosud se nepřihlíží k případné práci přesčas),
- délka dovolené se stanoví jako násobek příslušné stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele (např. 40 x 4, 37,5 x 5, 40 x 8).

**c) poměrná část dovolené (podmínky vzniku práva a délka dovolené)**

- podmínkou pro vznik práva je výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu alespoň 4 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období (tak jako dosud se ani zde nepřihlíží k případné práci přesčas),
- délka poměrné části dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu  $\frac{1}{52}$  uvedené týdenní pracovní doby vynásobenou příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele (např. při odpracování desetinásobku stanovené 40hodinové týdenní pracovní doby činí dovolená  $\frac{10}{52}$  ze 40 x 4; ...x 5;.....s 8).

**d) prodloužení délky dovolené**

- odpracuje-li zaměstnanec podle rozvrhu směn (např. při nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby) v kalendářním roce více jak 52násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o  $\frac{1}{52}$  dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.



**e) změny délky týdenní pracovní doby během kalendářního roku**

- dojde-li během téhož kalendářního roku u zaměstnance ke změnám délky týdenní pracovní doby (např. je přeřazen z dvousměnného pracovního režimu s 38,75hodinovou týdenní pracovní dobou do nepřetržitého pracovního režimu s 37,5hodinovou týdenní pracovní dobou, nebo na základě žádosti zaměstnance dojde ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby v délce 40 hodin na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu v délce 20 hodin), přísluší mu dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby – výpočet je možno provést více způsoby – buď součtem dílčích výsledků za každé období samostatně, nebo průměrem připadajícím na týden z celkového součtu týdenních pracovních dob za příslušné sledované období.

**f) dodatková dovolená**

- obdobně jako v případě dovolené za kalendářní rok je i dodatková dovolená v délce 1 týdne vyjádřena v hodinách odpovídajících příslušné týdenní pracovní době zaměstnance,
- výčet prací zvláště obtížných se pro účely dodatkové dovolené rozšiřuje o činnosti spočívající v čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů a dalších podobných zařízení s rizikem zvýšeného nebezpečí infekce,
- ke zpřesnění dochází v tom směru, že pro účely dodatkové dovolené, kromě pobytu v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, se za výkon práce nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1 zákoníku práce – tedy započítává se pouze skutečný výkon práce za stanovených zvláště obtížných podmínek.

**g) vliv překážek v práci na dovolenou**

- zachovává se sice dosavadní výčet překážek v práci, které se pro účely dovolené podle původní úpravy nepovažují za výkon práce, avšak v nové koncepci dovolené jsou uvedené překážky započítávány jako odpracovaná doba pouze v rámci souhrnného limitu, kterým je 20násobek příslušné stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnance, a to vždy v každém kalendářním roce zvláště,



- uvedený limit je třeba upravit obdobně jako v případě úpravy délky dovolené, jestliže v průběhu téhož kalendářního roku dochází u zaměstnance ke změně délky týdenní pracovní doby (viz výše písm. e)),
- navíc – uvedené „limitované“ překážky v práci lze považovat za výkon práce jen, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v příslušném kalendářním roce odpracoval alespoň 12násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.

V části právní úpravy týkající se **čerpání dovolené** byly provedeny jen dílčí změny, které lze stručně charakterizovat takto:

- stanovení možnosti převodu části nevyčerpané dovolené na žádost zaměstnance; tato možnost je však podmíněna tím, že zaměstnanec v příslušném kalendářním roce vyčerpal alespoň 4 týdny dovolené, na něž mu v tomto roce vzniklo právo, a zaměstnavatel s převodem dovolené souhlasí,
- určit čerpání dovolené v délce kratší, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, lze jen se souhlasem zaměstnance,
- požádá-li zaměstnanec o poskytnutí dovolené v den, na který připadl svátek, avšak v němž byl povinen směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 zákoníku práce, započítává se mu do dovolené,
- novela řeší problém tzv. „dovolenkových pokladen“ u zaměstnanců v oboru stavebnictví vyslaných do členských států Evropské unie, které systém těchto pokladen zavedly, tím, že zaměstnavatel není povinen za dovolenou poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v rozsahu, ve kterém mu přísluší náhrada za dovolenou podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán,
- zrušuje se dosavadní institut krácení dovolené pro překážky v práci, které se nepovažují pro účely dovolené za výkon práce, a nadále se umožňuje krácení dovolené jen z důvodu neomluvené absence zaměstnance v práci.



## PANDEMIE COVID-19 A PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Už v úvodu jsme zaznamenali, že koronavirus SARS-CoV-2 způsobující onemocnění COVID-19 vyvolal počátkem roku 2020 pandemií nejen v České republice, ale prakticky v celém světě. Tato pandemie ovlivnila všechny oblasti života v republice, včetně zaměstnání, podnikání, a tím i pracovněprávní vztahy.

Pokusíme se stručně vytipovat základní opatření umožňující řešení koronavirové krize ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele.

### Výkon práce z domova

Za předpokladu, že to povaha vykonávané práce zaměstnance umožňuje, představuje **výkon práce z domova** ideální variantu řešení koronavirové krize, kdy zaměstnanci i nadále vykonávají svoji práci v původním rozsahu (jen k ní dochází mimo běžné pracoviště zaměstnavatele) a pobírají za takto vykonanou práci mzdu. Tato varianta je výhodná i pro zaměstnavatele, který nejen efektivně zamezí možnosti šíření nákazy na svém pracovišti, ale i nadále může pokračovat ve své podnikatelské činnosti.

Zaměstnavatel však nemůže výkon práce z domova zaměstnanci jednostranně nařídit – vždy je nezbytná dohoda se zaměstnancem. Pokud zaměstnanec tedy s výkonem práce z domova nesouhlasí a zaměstnavatel nechce nebo nemůže zaměstnanci umožnit běžný výkon práce z jeho pracoviště, nastane překážka v práci ve smyslu § 208 zákoníku práce a zaměstnavatel musí takovému zaměstnanci zaplatit náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

### Překážky v práci

Dalším možným řešením problémů souvisejících s opatřeními v souvislosti s pandemií Covid-19 jsou **překážky v práci**. Zákoník práce zná jak překážky v práci na straně



zaměstnanec, tak také na straně zaměstnavatele. Jejich rozlišení je v návaznosti na pandemii Covid-19 klíčové, protože za různé překážky náleží zaměstnancům náhrada mzdy v různé výši.

Je nutné zdůraznit základní pravidlo překážek v práci, a to že během nich zaměstnanci nepracují v rozvržené době, a protože nemohou pracovat, nepřísluší jim jejich mzda, ale buď její náhrada (buď v plné, nebo omezené výši), nebo jen neplacené volno. Pro náhradu je však podstatné, že se nevypočítává ze základní mzdy, ale z průměrného výdělku.

### **Překážky na straně zaměstnance**

Co se týče překážek v práci na straně zaměstnance, v pandemické situaci způsobené Covidem-19 zaměstnavatelé nejčastěji řeší u svých zaměstnanců **karanténu a nutnost péče o dítě (ošetřovné)**.

#### **Karanténa**

Pokud byla zaměstnanci nařízena karanténa, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, po kterou je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance a zaměstnanci náleží po dobu prvních 14 dní karantény od zaměstnavatele za zmeškanou pracovní dobu **náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku** dle § 192 odst. 2 zákoníku práce. Od 15. dne karantény zaměstnanec dále čerpá dávku nemocenského pojištění. Tento postup se uplatní i u zaměstnanců, kterým byla karanténa nařízena v cizině, jde-li o státy EU a státy, se kterými Česká republika uzavřela bilaterální dohodu.

#### **Ošetřovné**

V souvislosti s pandemií Covid-19 vládním opatřením došlo k uzavření školských a jiných dětských zařízení. Z tohoto důvodu mnoho rodičů řešilo, jakým způsobem zajistit péči o své děti. Péče o dítě stejně jako výše uvedená karanténa představuje překážku v práci na straně zaměstnance, po kterou je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci.





S ohledem na to, že doposud bylo možné čerpat ošetřovné jen po velmi omezenou dobu (zpravidla jen 9 kalendářních dnů), byl v této souvislosti přijat nový mimořádný zákon o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 (č. 133/2020 Sb.), který přiznává ošetřovné po celou dobu účinnosti uzavření škol z důvodu pandemie COVID-19 (možnost žádat i zpětně), a to také

- rodičům dětí mladších 13 let (tj. dítě v době uzavření školského zařízení nedovršilo 13 let věku),
- osobám pečujícím o starší hendikepované děti navštěvující školu,
- osobám, které z důvodu uzavření zařízení některých sociálních služeb (denní stacionáře apod.) pečují o staršího hendikepovaného, který s nimi žije ve společné domácnosti.

Výše ošetřovného u zaměstnanců činí za každý kalendářní den **60 % redukováného denního vyměřovacího základu**. V této souvislosti bylo umožněno rodičům/osobám se při péči o dítě/osoby střídat, a to bez jakéhokoliv omezení.

### **Zavření provozovny zaměstnavatele**

Pokud zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci z důvodu uzavření nebo omezení provozu na základě mimořádných krizových opatření přijatých vládou v souvislosti s koronavirem po dobu nouzového stavu, jedná se o **jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele**, a zaměstnanci náleží náhrada mzdy dle § 208 zákoníku práce, a to ve výši **100 % průměrného výdělku**.

### **Prostoj**

Za předpokladu, že zaměstnanec nekoná práci z **důvodu omezení dostupnosti vstupů** (tzn. dodávek surovin, výrobků či služeb – někdy vysvětlováno z důvodu problémů na straně dodavatele), jedná se o prostoj dle § 207 písm. a) zákoníku práce. V tomto případě přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši **nejméně 80 % průměrného výdělku**.



## Částečná nezaměstnanost

Opačným případem je tzv. částečná nezaměstnanost, kdy se jedná o **omezení poptávky po službách, výrobcích a jiných produktech zaměstnavatele** dle § 209 zákoníku práce. Z tohoto důvodu nemůže zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby. V tomto případě může zaměstnavatel snížit zaměstnanci prostřednictvím vnitřního předpisu náhradu mzdy **až na 60 % průměrného výdělku**. Tento vnitřní předpis musí jasně:

- popsat důvody částečné nezaměstnanosti,
- upravit předpokládaný rozsah a dobu účinnosti takového opatření a zejména
- stanovit výši náhrady mzdy, která bude zaměstnancům po tuto přechodnou dobu náležet.

Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, je k takovému snížení náhrady mzdy nezbytné uzavřít s ní dohodu.

Mnoho zaměstnavatelů může dočasně přerušit svoji provozní činnost jen jako preventivní opatření před šířením nákazy, a to i bez toho, že by uzavřít museli či došlo k jakémukoliv omezení dostupnosti vstupů či poptávky po jejich službách a výrobcích. V takovém případě se jedná o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnancům náleží náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.



## KONFLIKT NA UKRAJINĚ A PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

V rámci pracovněprávních vztahů v České republice válečný konflikt na Ukrajině ovlivňuje 2 oblasti, a to jednak zaměstnance z Ukrajiny pracující v ČR již před vypuknutím válečného konfliktu a dále nově příchozí uprchlíky, kteří se snaží vstoupit na český trh práce.

### *Ukrajinstí zaměstnanci dlouhodobě pracující v ČR*

Podle statistik pracovalo ještě před vypuknutím válečného konfliktu na Ukrajině okolo 200 tisíc zaměstnanců z Ukrajiny u českých zaměstnavatelů. Po napadení Ukrajiny Ruskou federací vyhlásila Ukrajinská republika všeobecnou mobilizaci. Povinnost vojenské služby vzniká po doručení povolávacího rozkazu a vztahuje se i na ukrajinské občany, kteří žijí dlouhodobě v cizině nebo mají druhé státní občanství. Takže ukrajinský občan má povinnost vyhovět řádně doručenému povolávacímu rozkazu a nastoupit vojenskou službu, jinak mu hrozí postih ze strany ukrajinských státních orgánů.

Zákoník práce výslovně situaci povolání zaměstnance do armády jiného státu neřeší. Zákoník práce sice v ustanovení § 204 upravuje pracovní volno související s brannou povinností, ale toto ustanovení se vztahuje na brannou povinnost stanovenou českými právními předpisy, nikoliv na případy, kdy zaměstnanec je povolán do zahraniční armády.

Aktuálně je ale ustálen výklad (a potvrzen rovněž ze strany MPSV), že v případě ukrajinského zaměstnance plnění povinností dle povolávacího rozkazu, se jedná o **jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance dle ustanovení § 199 zákoníku práce**. Jedná se o zákoníkem práce výslovně nejmenovanou jinou důležitou osobní překážku v práci. Dle uvedeného ustanovení nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní



překážky v práci týkající se jeho osoby, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno.

Zcela jiná situace je v případě, že se zaměstnanec rozhodne odejít do ukrajinské armády bez povolávacího rozkazu. Pokud občan Ukrajiny, který je zaměstnancem českého zaměstnavatele, se v souvislosti se situací na Ukrajině rozhodne bez povolávacího rozkazu odjet na Ukrajinu a nastoupit do ukrajinské armády, pak je na zaměstnavateli, aby zvážil, zda zaměstnanci vyhoví a poskytne mu na jeho případnou žádost neplacené volno.

**Zaměstnavatel není povinen poskytovat ukrajinskému zaměstnanci náhradu mzdy za období pracovního volna, protože tato povinnost není stanovena českými právními předpisy.** Zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele za dobu trvání překážky v práci nepřísluší.

**Ukrajinský zaměstnanec, který odešel na základě povolávacího rozkazu plnit vojenskou povinnost, nadále zůstává zaměstnancem v rámci českého pracovněprávního vztahu.** Vzhledem k tomu, že plnění vojenské služby v ukrajinské armádě na základě povolávacího rozkazu je překážkou v práci na straně zaměstnance, kterou je povinen zaměstnavatel omluvit, není zde žádný výpovědní důvod, který by zaměstnavateli umožnil pracovní poměr ukončit. Pracovní poměr může být samozřejmě ukončen na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele dle ustanovení § 49 zákoníku práce. Pracovní poměr může být také ukončen na základě výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnance dle ustanovení § 50 odst. 3 zákoníku práce.

### *Ukrajínští uprchlíci před válkou*

**V souvislosti s osobami přicházejícími v současnosti do ČR z Ukrajiny se mluví o tzv. dočasné ochraně.**

**Dočasná ochrana obecně je krizový mechanismus, který lze použít v případech hromadného přílivu osob a jehož cílem je poskytnout okamžitou a kolektivní ochranu vysídleným osobám, které se nemohou vrátit do své země původu. Cílem je zmírnit tlak na**



vnitrostátní azylové systémy a umožnit vysídleným osobám požívat harmonizovaných práv v celé EU (práva se týkají pobytu, přístupu na trh práce a bydlení, lékařské pomoci i přístupu dětí ke vzdělání).

Dne 21. 3. 2022 nabyly platnosti a účinnosti **zákony, které by měly zjednodušit pobyt ukrajinským uprchlíkům a také usnadnit jejich zaměstnávání**. Jsou to tři zákony, které stanoví podmínky pro udělení dočasné ochrany, potvrzují právo těchto osob na volný vstup na český trh práce a zajišťují určitá práva v oblasti sociálního zabezpečení, školství a zdravotních služeb.

### **Práva spojená s dočasnou ochranou**

Ustanovení § 2 zákona č. 65/2022 Sb. uvádí, že dočasnou ochranou se rozumí oprávnění k pobytu na území České republiky podle zákona o dočasné ochraně cizinců. Cizinci bude za účelem podání žádosti o poskytnutí dočasné ochrany **povoleni vstup na území ČR** a během doby do rozhodnutí o jeho žádosti je oprávněn na tomto území setrvat.

**Dočasná ochrana má kromě jiného umožnit osobám požívajícím dočasné ochrany výkon zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti a zapojení do systému vzdělávání.**

Uprchlíci, kterým byla poskytnuta dočasná ochrana, mají nárok na zdravotní péči hrazenou z prostředků veřejného zdravotního pojištění.

### **Dočasná ochrana a trh práce**

Podle ustanovení § 2 zákona č. 66/2022 Sb. cizinec s dočasnou ochranou se pro účely zákona o zaměstnanosti považuje za cizince s povoleným trvalým pobytem, podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky. Tímto se cizincům s dočasnou ochranou přiznávají stejná práva a povinnosti pro účely zákona o zaměstnanosti, jakými disponují cizinci s povoleným trvalým pobytem podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky. **Uvedené ustanovení umožňuje volný vstup na český trh práce. Držitelé dočasné ochrany tak mohou být zaměstnávány, aniž by jim byla vydána zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově**



**převedeného zaměstnance, modrá karta nebo povolení k zaměstnání.** Uvedená právní úprava by měla přispět k rychlému zapojení uprchlíků z Ukrajiny do pracovního procesu.

**Osoby s dočasnou ochranou mají také právo požádat o zprostředkování zaměstnání.** To znamená, že se mohou registrovat na Úřadu práce jak uchazeči, případně zájemci o zaměstnání a žádat o zprostředkování práce. Zprostředkovávat práci jim mohou i soukromé agentury práce s příslušným povolením. V případě zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání mohou tyto osoby požádat o podporu v nezaměstnanosti. Pokud splní zákonem o zaměstnanosti stanovené podmínky, bude jim podpora v nezaměstnanosti přiznána a poskytována po podpůrné době.

Zaměstnavatelé by měli s držiteli dočasné ochrany sjednávat především pracovní poměr na dobu určitou na dobu „dočasné ochrany“ či platnosti víza za účelem strpění a dohodli se na informační povinnosti zaměstnanců – cizinců ve vztahu k jejich pobytovému statusu.



## **POUŽITÉ ZDROJE:**

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony
3. Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020
5. Zákon č. 520/2021 Sb., o dalších úpravách poskytování ošetrovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii onemocnění Covid-19
6. MPSV – Listina základních práv zaměstnance během epidemie koronaviru
7. MPSV – Pracovněprávní desatero boje s koronavirem
8. Zákon č. 65/2022 Sb., o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny, vyvolaným invazí vojsk Ruské federace
9. Zákon č. 66/2022 Sb., o opatřeních v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny, vyvolaným invazí vojsk Ruské federace
10. Zákon č. 67/2022 Sb., o opatřeních v oblasti školství v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny, vyvolaným invazí vojsk Ruské federace