



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 ZAMĚSTNAVATELŮ V ZEMĚDĚLSTVÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Praha, 2022



Úvod

V roce 2018 jsme ve stejnojmenných metodických příručkách podrobně rozebrali práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jak zaměstnanců, tak také zaměstnavatelů. Všechna uvedená práva i povinnosti 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.**

Ovšem 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 povinnosti zaměstnavatele jako silnější smluvní strany.**

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 k 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 **válečný konflikt na Ukrajině**. V rámci pracovněprávních vztahů v ČR válka 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 odrazí se to tedy i v právech a povinnostech zaměstnavatelů vůči nim, a to v souladu se zákoníkem práce a souvisejícími právními předpisy.



PRÁVA ZAMĚSTNAVATELE

Základní právo zaměstnavatele, spočívající ve vyžadování 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, bylo zmíněno už v úvodu.

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

- ❖ Nejdůležitějším právem, ale současně 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 zákoníku práce.

- ❖ 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 zákoníku práce, 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 zákoníku práce, tj.

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.



- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilosti,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a (který vyjmenovává povinnosti zaměstnance).

❖ Na toto právo zaměstnavatele 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 nařídít 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 nařídít jen z vážných provozních důvodů.

❖ V souladu s ustanoveními § 145 - § 150 zákoníku práce má zaměstnavatel **právo provádět srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu zaměstnance**, 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 zákoníku práce 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 nabytím účinnosti směrnice Evropské unie o GDPR je zapotřebí, aby zaměstnavatel podrobil osobní spisy zaměstnanců přísné kontrole, zda jejich obsah neporušuje uvedenou směrnici EU o ochraně osobních údajů.



POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

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.

Vycházejí 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 smlouva

- ❖ 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 vplynuly, 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.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

- ❖ 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 j 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 výši této odměny připadající na 1 hodinu s 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 na zdravotní pojištění**. Zaměstnanci jsou však pojištěni jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, pokud jim byl zúčtován započítatelný 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 započítatelných příjmů z těchto dohod dosáhne v kalendářním měsíci aspoň výše uvedené částky.

- ❖ **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 sjednanu 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 udání 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.

Zkušební doba

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

- ❖ Především má zaměstnavatel **povinnost zkušební dobu sjednat 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 prodloužována**.
- ❖ 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 dnem 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 (§ 66 ZP)**.

Nejdůležitější povinnosti zaměstnavatele

- ❖ 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.

Převedení zaměstnance na jinou práci

- ❖ 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 přerušování 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.

Výpověď z pracovního poměru

- ❖ 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 k 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 přerušování 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 vnučeném 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 jedné 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 obdobně 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 (§ 90a) 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 projevít 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 zajistit 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 (§ 92 odst. 4 ZP).** 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 s 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 požádat 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 zdravé 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.**

- ❖ **Zaměstnavatel je povinen vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu** za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu. Postupuje podle nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

- ❖ **Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu** za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Bez vážných důvodů nemůže měnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. sice nestanoví délku pracovní neschopnosti jako podmínku pro vyhotovení záznamu o pracovním úrazu, ale vychází se i nadále z § 105 ZP. Podle tohoto ustanovení musí zaměstnavatel vyhotovit záznam, jde-li o pracovní úraz s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny. Nové nařízení vlády stanoví, že zaměstnavatel musí vyhotovit záznam neprodleně, nejpozději však do 3 pracovních dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl. Jedno vyhotovení záznamu o úrazu předá zaměstnavatel postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům.

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. 405/2021 Sb., kterým byla s účinností od 1. ledna 2022 zvýšena základní sazba minimální mzdy o 1 000 Kč na 16 200 Kč za měsíc a 96,40 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 nejnížší úroveň za práci odstupňované podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce do 8 skupin. Minimální mzda, jako nejnížší možná úroveň odměny za práci, tvoří sazbu 1. skupiny prací v soustavě nejnížších úrovní zaručené mzdy.

Aktuální nejnížší úrovně zaručené mzdy jsou stanoveny nařízením vlády č. 405/2021 Sb.

System nejnížší 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,** případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

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



- ❖ Po 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 opomenout **povinnost zaměstnavatele**, kterou mu stanoví zákoník práce v § 142, a to povinnost **vyplatit mzdu v pracovní době a na pracovišti**, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty mzdy. 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 (§ 152 - § 189 ZP).

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 v 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 - § 191a 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 zařadit je 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. 590/2000 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) obsahuje základní ustanovení, dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část, výměru dovolené, dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny, dodatkovou dovolenou a společná ustanovení o dovolené, čerpání dovolené včetně hromadného čerpání dovolené.

Kromě toho zákoník práce také samozřejmě upravuje **povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s čerpáním dovolené zaměstnanců**.

Vzhledem k tomu, že novelizací zákoníku práce, provedené zákonem č. 285/2020 Sb., došlo v oblasti dovolené k významným změnám, které však nikterak neruší povinnosti zaměstnavatele uvedené v této části, bude těmto změnám věnována další část metodické příručky.

- ❖ Stále platí, že **nástup dovolené určuje zaměstnanci 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 nebo 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 dva týdny vcelku**, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné dále 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.**

Podle novely zákoníku práce je upraveno krácení dovolené v § 223 **jen pro případ neomluveného zameškání směny zaměstnancem.**

Bude se postupovat tak, že se odečte počet neomluveně zameškaných hodin ve směně od celkového počtu hodin, které připadají zaměstnanci na jeho dovolenou



v kalendářním roce, Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. Při krácení musí být zaměstnanci poskytnuta dovolená alespoň v délce dvou týdnů. Podmínkou je, že jeho pracovní poměr k zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok.

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 pracovními předpisy **zajišťovat pro zaměstnance pracovnílékařské 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** (§ 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 zkonsumovat (např. vybavená kuchyňka), případně aby si jídlo mohli nakoupit (např. kantýn, 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.
- ❖ **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 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 při zařazování do směn přihlížet k potřebám žen, které pečují o děti.**
- ❖ 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, směji 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 pracovnílékařských 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. Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem.**

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 zákoník práce v § 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 seznámit zaměstnance 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 byla výše uváděna, 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 zákoníku práce. 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.**

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 povinností 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 členského státu 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 změní § 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 EU,
- 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 ZP). 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 ZP) nebo příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112 ZP), 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 ZP).

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, vychází se při výpočtu náhrady za ztrátu na výděleku 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, a 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 15denní výpovědní dobou, a to buď



z jakéhokoli 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 redukuje 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 $1/52$ uvedené týdenní pracovní doby vynásobenou příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele (např. při odpracování desetinásobku stanovené 40hodinové týdenní pracovní doby činí dovolená $10/52$ ze 40×4 ;x 5;x 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 $1/52$ 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.



h) **čerpání dovolené** - v této části 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.**



P A N D E M I E C O V I D - 1 9

A P R A C O V N Ě P R Á V N Í V Z T A H Y

Už v úvodu jsme zaznamenali, že koronavirus SARS-COV-2 způsobující onemocnění COVID-19 vyvolal počátkem roku 2020 pandemii 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.

V souvislosti s pandemií Covid-19 se zaměstnavatelé nacházeli ve velmi komplikované situaci. Dlouhodobý nárůst nakažených, rychle se měnící mimořádná opatření a nedostatek jasného právního rámce ochrany zdraví na pracovišti představoval každodenní realitu většiny zaměstnavatelů.

Úvodem je třeba zdůraznit, že je to zaměstnavatel, kdo je odpovědný za vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí a pracovních podmínek. Toho by měl zaměstnavatel docílit vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s § 102 odst. 1 zákoníku práce. Uvedená zákonná ustanovení však neposkytují příliš vodítek, jaká konkrétní organizační opatření by měl zaměstnavatel přijmout. V ustanovení § 102 odst. 2 zákoníku práce je uvedeno, že zaměstnavatel má přijímat taková opatření, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Ani toto upřesnění nepřináší jednoznačnou odpověď na otázku, jak postupovat.

S ohledem na pandemii Covid-19 jsou na zaměstnavatele kladeny nejen požadavky plynoucí ze zákoníku práce a souvisejících právních předpisů, ale také požadavky vyplývající z mimořádných opatření. Tato opatření nově ukládala zaměstnavatelům některé povinnosti, které nejsou v zákoníku práce výslovně upraveny. Příkladem je **povinnost zaměstnavatele vybavit své zaměstnance dostatečným množstvím ochranných prostředků dýchacích cest pro každou směnu.** Tato povinnost se nevztahuje na ty zaměstnance, kteří trvale pracují z domova a nejsou fyzicky přítomni na pracovišti. **Povinností zaměstnanců je nutnost mít ochranu nosu a úst během pohybu ve vnitřních prostorech staveb vždy, kdy dochází ke**



kontaktu mezi minimálně 2 osobami a není možné udržet rozestupy alespoň 1,5 metru. Zaměstnavatel by měl na dodržování této povinnosti dohlížet a mimo jiné také zajistit, aby na pracovišti byl dostatek prostředků pro zvýšenou hygienu rukou a dezinfekci.

Nad rámec uvedeného je však **zaměstnavatel povinen kontinuálně vyhodnocovat podmínky práce na svém pracovišti. S ohledem na narůstající počty nakažených byla zaměstnavatelům opětovně uložena povinnost provádět testování svých zaměstnanců.** Tato povinnost byla na základě mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 19. 11. 2021, č. 1036, uložena všem zaměstnavatelům na území České republiky. Zaměstnavatelé podle tohoto opatření jsou povinni provádět pravidelné testování prostřednictvím rychlého antigenního testu určeného pro sebetestování (použití laickou osobou) nebo provedeného prostřednictvím rychlého antigenního testu prováděného poskytovatelem zdravotních služeb, a to s frekvencí jedenkrát za týden. Povinnost podstoupit testování se vztahuje na neočkované zaměstnance. Osoby, které jsou očkované nebo onemocněly Covid-19 prodělaly, mají výjimku. Výjimka se vztahuje také na osoby, které se mohou prokázat negativním výsledkem PCR testu, popř. negativním výsledkem antigenního testu provedeného zdravotnickým pracovníkem. Pokud zaměstnanec odmítne absolvovat testování, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost bez zbytečného odkladu ohlásit místně příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví. Zaměstnanci, který odmítne podstoupit test, se dále nařizuje nosit ochranný prostředek dýchacích cest po celou dobu přítomnosti na pracovišti, dodržovat rozestup alespoň 1,5 m od ostatních osob a stravovat se odděleně od ostatních osob. Zaměstnavatel je povinen zajistit organizačním opatřením omezení setkávání tohoto zaměstnance s ostatními osobami na nezbytnou míru.

I přesto, že **zaměstnavatelé nejsou povinni testování očkovaných zaměstnanců provádět, mohou si na základě interního posouzení pracovních podmínek a rizikových faktorů v souvislosti s § 102 odst. 3 zákoníku práce vyhodnotit, že pro předcházení šíření onemocnění Covid-19 na pracovišti je vhodné preventivní testování očkovaných zaměstnanců provést.** Tento názor sdílelo také Ministerstvo práce a sociálních věcí, dle kterého mají zaměstnavatelé při nařizování povinného testování vyhodnocovat možnosti šíření nemoci Covid-19 podle svých jednotlivých pracovišť a podle aktuální situace na pracovišti či v regionu, kde se firma nebo pracoviště nachází. Zaměstnavatelé mohou dle takového vyhodnocení zvolit nejvhodnější způsob testování, případně se mohou rozhodnout pro jiná



opatření k prevenci rizika šíření nemoci Covid-19, anebo dokonce k nepřijetí žádných opatření, vyhodnotí-li, že riziko na jejich pracovištích je nízké.

Zaměstnavatelé mohou stanovit povinnost testování ve vnitřních předpisech a v pokynech k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Zaměstnanec je povinen tyto předpisy dodržovat, a to zejména s ohledem na § 301 písm. c) zákoníku práce. Je důležité zmínit, že zaměstnavatelé jsou povinni své zaměstnance s vnitřními předpisy seznámit. Dle § 106 odst. 4 písm. c) zákoníku práce je totiž zaměstnanec povinen 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 informovat zaměstnavatele. Zaměstnavatelům bylo doporučeno přijetí srozumitelného a věcného vnitřního předpisu, který upraví metody boje proti Covid-19 a zajistí seznámení všech zaměstnanců s takovým předpisem.

Odpovědnost za výše uvedené vždy leží na zaměstnavateli, který je navíc povinen nést náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tyto náklady nesmí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance, jinak by se jednalo o postup v rozporu s §101 odst. 6 zákoníku práce. Náklady na případné testování nebo jiná vnitrofiremní opatření budou tedy vždy na zaměstnavateli, a nikoliv na zaměstnanci. V případě testování uloženého zaměstnavateli mimořádným opatřením by však mělo dojít k poskytování příspěvků na testování ze strany státu.

Další možná konkrétní 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 zaměstnance, 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 s nevypočítává ze základní mzdy, ale z průměrného výdělku.

a) 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.

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

b) **Překážky na straně zaměstnavatele**

- **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 prostoje 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.



VÁLEČNÝ 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.

Ukrajínští zaměstnanci dlouhodobě pracující v ČR

Podle údajů Českého statistického úřadu k 31. 12. 2021 pracovalo u českých zaměstnavatelů téměř 160 tisíc zaměstnanců ukrajinské národnosti. 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 Ministerstva práce a sociálních věcí), 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.

Ukrajinstí 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 **povoleno 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 podpůrnou dobu.

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.

Práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců

Zaměstnavatelé musí při zaměstnávání ukrajinských občanů dodržovat stejná pravidla zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti jako u ostatních zaměstnanců, mimo jiné spravedlivé a rovné zacházení, bezpečné pracovní podmínky, písemnou formu pracovní smlouvy, garantovanou minimální mzdu, placení zdravotního a sociálního pojištění zaměstnavatelem, placenou dovolenou a nemocenskou.

Mezi povinnosti zaměstnanců patří, opět bez zvláštní odlišnosti, zejména řádně pracovat a plnit pokyny nadřízených, dodržovat veškeré pracovní předpisy a nejednat v rozporu se zájmy zaměstnavatele.



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 Sb., 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 ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii onemocnění Covid-19
6. Zákon č. 65/2022 Sb., o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny, vyvolaným invazí vojsk Ruské federace
7. 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
8. Zákon č. 67/2022 Sb., o opatřeních v oblasti školství v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny, vyvolaným invazí vojsk Ruské federace
9. Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 25. 10. 2021 č. 948
10. Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 20. 10. 2021 č. 917
11. Mimořádné opatření ze dne 19. 11. 2021 č. 1036
12. MPSV – Listina základních práv zaměstnance během epidemie koronaviru
- 13. MPSV – Pracovněprávní desatero boje s koronavirem**