

UNIVERZITA KARLOVA

**MODUL II.
PROGRAM ROZVOJE
MANAŽERSKÝCH DOVEDNOSTÍ**

10. PRÁVNÍ MINIMUM

Mgr. Romana Náhlíková Kaletová



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Podpořeno projektem **Zvýšení kvality vzdělávání na UK a jeho relevance pro potřeby trhu práce.**

Registrační číslo: CZ.02.2.69/0.0/0.0/16_015/0002362

PRACOVNÍ PRÁVO PRO VEDOUCÍ ZAMĚSTNANCE

I. ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Vztahy, ve kterých jedině lze vykonávat závislou práci, tj. práci ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, která je vykonávaná jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů osobně zaměstnancem;

- a) **pracovní poměr** – založený pracovní smlouvou;
- b) **pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr**, tj. dohodou o pracovní činnosti (DPČ) nebo dohodou o provedení práce (DPP).

II. PRACOVNÍ POMĚR – VZNIK

1. Výběr zaměstnanců

- výběr zaměstnanců je plně v působnosti zaměstnavatele s výjimkami, kdy právní předpisy stanoví podmínky, resp. předpoklady pro výkon sjednané práce;
- ALE akceptovatelná kritéria pro výběr jsou pouze ta, která se vztahují k dané práci, tj. vzdělání, kvalifikace, praxe, odborné znalosti, požadované schopnosti apod.;
- hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání;
- zaměstnavatel je povinen zajistit rovné zacházení se všemi uchazeči o zaměstnání a dbát na zákaz jakékoli diskriminace (právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví);

- možné požadované informace: zaměstnavatel smí vyžadovat od uchazeče pouze ty informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy, zejména kontaktní údaje, informace o vzdělání a praxi, informace o zvláštních předpokladech a schopnostech apod.;
- zakázané informace (které zaměstnavatel nesmí požadovat ani jinak zjišťovat): informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje;
- pracovní místa akademických pracovníků veřejné vysoké školy se obsahují na základě výběrového řízení – zaměstnavatel má povinnost zveřejnit vyhlášení výběrového řízení na internetových stránkách školy, podrobnosti stanoví vnitřní předpis veřejné vysoké školy).

2. Vznik pracovního poměru

- pracovní poměr se zakládá:
 - a) **pracovní smlouvou** uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem;
 - b) **jmenováním** – POUZE v případech stanovených výslovně v zákoníku práce (vedoucí zaměstnanci uvedení v ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce) nebo ve zvláštních právních předpisech (např. v zákoně o vysokých školách – rektor, prorektor, kvestor, děkan, proděkan, tajemník, ředitel vysokoškolského úřadu);
- pracovní poměr se nezakládá VOLBOU – volba může být pouze předpoklad stanovený zvláštním právním předpisem nebo stanovami spolku, odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů, který předchází uzavření pracovní smlouvy.

3. Pracovní smlouva (PS)

- povinná písemná forma, jinak je neplatná; neplatnosti se ale nelze dovolat, pokud již bylo započato s plněním. tj. pokud již zaměstnanec začal vykonávat práci;
- podstatné (povinné) náležitosti – pokud je PS nemá, je neplatná:
 - a) **druh práce** = pracovní pozice, lze sjednat i více druhů práce v rámci 1 pracovní smlouvy;
 - b) **místo výkonu práce** – lze sjednat víc míst výkonu práce v rámci 1 pracovní smlouvy;
 - c) **den nástupu do práce** = den vzniku pracovního poměru, lze jej sjednat jakkoli bez ohledu na skutečnost, kdy je nařízena první směna, tj. včetně víkendu, svátku, kdykoli v průběhu měsíce apod.

4. Druh práce

- může být sjednán úzce i široce – způsob sjednání pak určuje rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci – v rámci sjednaného druhu práce je zaměstnavatel oprávněn a povinen přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec je povinen takovou uloženou práci konat;
- podrobněji bývá vymezen v pracovní náplni (bližší určení druhu práce), kterou může zaměstnavatel jednostranně měnit (v rámci sjednaného druhu práce);
- lze sjednat více druhů práce v 1 pracovní smlouvě – o rozdělení rozhoduje zaměstnavatel, pokud není sjednáno přesné rozdělení mezi jednotlivé druhy práce (časově / v procentech ke stanovené týdenní pracovní době), např. po-st XX, čt-pá XY.

5. Místo výkonu práce

- způsob sjednání ovlivňuje, kde všude může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci (bez nutnosti vysílat jej na pracovní cestu), ale i případné skončení pracovního poměru v případě výpovědního důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části podle ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce;
- úzké – konkrétní adresa – např. Celetná 20, Praha;

- širší – obec – např. Praha – nejdoporučovanější;
- široké – kraj, příp. celá ČR;
- lze sjednat i více míst výkonu práce v 1 pracovní smlouvě.

6. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad

- zaměstnanec má nárok na cestovní náhrady nejen při pracovních cestách, ale také při cestách mimo pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad (důležité v případech, kdy místo výkonu práce je širší než 1 obec);
- je možné je dohodnout v pracovní smlouvě, nesmí být sjednáno širěji než jedna obec;
- pokud není sjednáno, platí, že pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad, je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec (a pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad není výslovně sjednáno v PS), považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.

7. Volitelné náležitosti pracovní smlouvy

- doba určitá, tj. délka trvání pracovního poměru (jinak platí, že je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou);
- zkušební doba (jinak se neuplatní);
- dohoda (generální souhlas) o pracovních cestách;
- kratší týdenní pracovní doba v případě kratších („polovičních“) úvazků;
- mzda / plat (není-li stanovena mzdovým/platovým výměrem, vnitřním předpisem, dohodou o mzdě, kolektivní smlouvou);
- zahrnutí práce přesčas do mzdy (možné pouze v případě, že je mzda sjednána);
- pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad;
- možnost odvolání/vzdání se vedoucího pracovního místa – ve mzdové sféře u vedoucích míst uvedených v ustanovení § 73 ZP;
- jiné výše příplatku ke mzdě, připouští-li to zákoník práce;

- pracovní doba – nedoporučuje se (zaměstnavatel se tak vzdává svého dispozičního oprávnění jednostranně rozvrhovat pracovní dobu dle svých provozních potřeb);
- konkurenční doložka;
- prodloužení výpovědní doby (vždy musí být stejná pro obě strany).

8. Zkušební doba

- účel – možnost vyzkoušet si daný pracovní poměr – v jeho průběhu mohou obě strany ukončit pracovní poměr jednostranným písemným zrušením z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu (ALE důvod nesmí být diskriminační);
- zkušební dobu je nutné sjednat písemně (pod sankcí neplatnosti), a to nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, resp. v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance;
- maximální délka – 3 měsíce u řadových zaměstnanců, 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců; POZOR, pokud byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou, pak zkušební doba nesmí přesáhnout ½ sjednané doby určité;
- zkušební doba se automaticky prodlužuje o počet dní celodenních překážek v práci a celodenní dovolené, které zaměstnanec v průběhu zkušební doby vyčerpal; jiné dodatečné prodlužování zkušební doby je zakázáno;
- zkušební dobu lze sjednat v rámci jednoho (téhož) pracovního poměru POUZE jednou – platí i pro případ změny druhu práce.

9. Doba určitá

- pokud strany nesjednají pracovní poměr výslovně na dobu určitou, platí, že je pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou;
- dobu určitou lze dohodnout kdykoli v průběhu pracovního poměru (nikoli jen při jeho vzniku), tj. lze změnit i pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou na pracovní poměr na dobu určitou, např. je účelné dohodnout se zaměstnancem na změně pracovního poměru na dobu určitou při skončení zkušební doby, pokud zaměstnavatel není přesvědčen o vhodnosti daného zaměstnance, ale zároveň mu chce dát ještě šanci;

- pokud je pracovní poměr sjednán na dobu určitou – pracovní poměr skončí uplynutím doby, lze ho ale ukončit i v průběhu sjednané doby určitě ostatními způsoby skončení pracovního poměru – výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době);
- způsob sjednání doby určité – konkrétní datum, lhůta, konkrétní událost;
- maximální délka sjednané doby určité jsou 3 roky;
- dobu určitou lze opakovat – maximálně 2 opakování (tj. celkem 3x doba určitá), tj. maximální rozsah doby určité je 9 let = 3 roky + 3 roky + 3 roky;
- lze ji sjednat v jakékoli variantě – např. 1 měsíc + 2 měsíce + 3 roky (vždy platí, že podmínky (i) max. vždy na 3 roky, (ii) 1x sjednat a 2x opakovat, musí být dodrženy současně).
- další dobu určitou (tj. po 2 opakováních) lze znovu sjednat až po 3 letech pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou;
- VÝJIMKY z výše uvedených pravidel:
 - a) v případech, které stanoví zvláštní právní předpisy – např. cizinci (tam podle délky pracovního povolení) nebo u jmenovaných pozic na zákonem stanovenou dobu (např. 4leté funkční období rektora a děkana);
 - b) agenturní zaměstnanci – je možný libovolný počet opakování i délky trvání sjednané doby určité;
 - c) v případech, kdy jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody/důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, pro které po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával na dobu neurčitou. Postup pro uzavírání doby určité v těchto případech musí být přiměřený daným provozním důvodům, zaměstnavatel musí uzavřít písemnou dohodu s odborovou organizací nebo vydat vnitřní předpis, pokud u něj odborová organizace nepůsobí. V dohodě / vnitřním předpise musí být blíže vymezeny (i) výše uvedené důvody, (ii) pravidla při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, (iii) okruh zaměstnanců, (iv) doba, na kterou se dohoda uzavírá / vnitřní předpis vydává.

III. ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.

Zaměstnanec je povinen konat práci jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě jen v případech uvedených v zákoníku práce.

1. Povinné převedení zaměstnance na jinou práci

- zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci (i než je sjednaná v pracovní smlouvě) v případech stanovených v ustanovení § 41 odst. 1 zákoníku práce:
 - a) 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 způsobilosti konat dále dosavadní práci,
 - b) nesmí-li 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,
 - c) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,
 - d) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,

- e) jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,
- f) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci,
- g) požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.

2. **Možnost převést zaměstnance na jinou práci**

- zaměstnavatel může (dle svého rozhodnutí) jednostranně převést zaměstnance na jinou práci v případech stanovených v ustanovení § 41 odst. 2 a 4 zákoníku práce, tj. v případě, kdy:
 - a) zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) zákoníku práce (nesplňování předpokladů nebo požadavků zaměstnavatele, neuspokojivé pracovní výsledky) nebo písm. g) zákoníku práce (porušování povinnosti),
 - b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,
 - c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce,
 - d) jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu;
- ve výše uvedených případech převedení na jinou práci je zaměstnanec povinen konat práci, na kterou byl převeden, práce musí odpovídat zdravotnímu stavu a schopnostem (a pokud možno i kvalifikaci), zaměstnavatel musí převedení

projednat s odborovou organizací, pokud zaměstnanec s převedením nesouhlasí (a doba převedení přesáhne 21 pracovních dnů);

- v jiných případech je možné zaměstnance převést jen s jeho souhlasem.

IV. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Úprava skončení pracovního poměru uvedená v zákoníku práce je kogentní. Způsoby skončení pracovního poměru ani podmínky stanovené v zákoníku práce (nebo ve zvláštním právním předpise) pro jednotlivé způsoby skončení nelze doplňovat / měnit, a to ani se souhlasem zaměstnance, pokud není výslovně v zákoníku práce (zvláštním právním předpise) uvedeno jinak.

Písemnosti obsahující jednostranné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době) je nutné doručovat do vlastních rukou zaměstnance v souladu s ustanovením § 334 a násl. zákoníku práce, tj. (i) na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit (ii) kdekoli bude zaměstnanec zastížen, (iii) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (na adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil), (iv) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (s písemným souhlasem zaměstnance, s uznávaným elektronickým podpisem, zaměstnanec musí potvrdit doručení datovou zprávou podepsanou jeho uznávaným elektronickým podpisem); nebo (v) prostřednictvím datové schránky (pouze s písemným souhlasem zaměstnance).

Zaměstnanec doručuje písemnosti zpravidla osobním předáním v místě sídla, elektronicky (také podepsané uznávaným elektronickým podpisem) nebo do datové schránky pouze se souhlasem zaměstnavatele, jinak poštou.

1. Způsoby skončení pracovního poměru

- dohoda o rozvázání pracovního poměru;
- skončení pracovního poměru na dobu určitou;
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době;

- výpověď ze strany zaměstnance;
- výpověď ze strany zaměstnavatele;
 - a) z důvodu organizačních změn: (i) zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, (ii) přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, (iii) nadbytečnost zaměstnance vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně;
 - b) ze zdravotních důvodů: (i) z důvodu pracovního úrazu/nemoci z povolání, (ii) obecného onemocnění;
 - c) z důvodu nesplňování předpokladů stanovených pro výkon sjednané práce, nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce, včetně neuspokojivých pracovních výsledků;
 - d) z důvodu porušení povinnosti zaměstnancem;
 - e) z důvodu porušení léčebného režimu zvláště hrubým způsobem;
- okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele;
- okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance;
- smrt zaměstnance / zaměstnavatele, fyzické osoby;
- úřední rozhodnutí.

2. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

- dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranným právním jednáním, tj. zaměstnavatel a zaměstnanec se musí na tomto způsobu skončení dohodnout (nelze druhou stranu přinutit). „Výpověď dohodou“ neexistuje (jednostranné vs. dvoustranné právní jednání);
- dohodu o rozvázání pracovního poměru lze uzavřít kdykoli – neplatí zde ochranné doby, tj. lze ji uzavřít i v době dočasné pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené apod.;
- nutná písemná forma pod sankcí neplatnosti;
- pracovní poměr skončí sjednaným dnem, nelze se dohodnout na zpětném datu skončení pracovního poměru (v souladu s judikaturou NS ČR by v takovém byla dohoda o rozvázání pracovního poměru platná, ale pracovní poměr by skončil dnem, kdy byla dohoda uzavřena);

- **POZOR na vyloučení svobody projevu vůle** (přímé fyzické donucení, bezprávná výhrůžka) – taková dohoda o rozvázání pracovního poměru by byla zdánlivá (neexistující).

3. Skončení pracovního poměru uplynutím doby určité

- pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby určité i v případě, že je zaměstnanec v daném okamžiku v dočasné pracovní neschopnosti, příp. na jiných překážkách v práci (tj. neuplatní se ochranné doby);
- v případě, že je doba určitá vymezena objektivní událostí (např. na dobu konání určitých prací), je nutné zaměstnance upozornit na skončení těchto prací včas, a to „zpravidla“ 3 dny předem (tedy může být i méně);
- pracovní poměr sjednaný na dobu určitou lze rozvázat v jeho průběhu i jinými způsoby (dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, byla-li sjednána);
- pokud zaměstnavatel a zaměstnanec sjednají pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s § 39 odst. 2-4 zákoníku práce (3 x max. 3 roky) a zaměstnanec oznámí před uplynutím sjednané doby písemně, že trvá na dalším zaměstnávání, má se za to, že je pracovní poměr sjednán na dobu určitou (otázka, kdo musí podat žalobu, že byly /nebyly splněny zákonné podmínky – viz níže rozhodování Ústavního a Nejvyššího soudu ČR);

Nález ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015 Oznamí-li zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami § 39 zákoníku práce, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a není-li ani zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána speciální žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak nelze uzavřít jinak, než že se v konkrétním případě jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Rozsudek NS 21 Cdo 1211/2017, ze dne 26. 6. 2017 Chce-li proto zaměstnanec dosáhnout změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou na základě fikce, nestačí pouze, aby zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ale musí též ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě podat u soudu

žalobu o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

- pokračuje-li zaměstnanec v konání prací po uplynutí sjednané doby určité s vědomím zaměstnavatele, tj. nadřízeného, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

- tento způsob skončení pracovního poměru lze použít pouze za předpokladu, že byla platně sjednána zkušební doba;
- zrušit pracovní poměr ve zkušební době může zaměstnanec i zaměstnavatel kdykoli – neplatí ochranné doby s 1 výjimkou – zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance;
- zrušit pracovní poměr ve zkušební době lze z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu (ale platí zákaz diskriminace, tj. důvod nesmí být diskriminační);
- nutná písemná forma;
- pracovní poměr končí dnem doručení písemného zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

5. Výpověď ze strany zaměstnance

- nutná písemná forma;
- zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu i bez uvedení důvodu;
- zaměstnanec může dát výpovědi kdykoli – neplatí ochranná doba;
- výpovědní doba činí 2 měsíce (nebyla-li sjednána delší výpovědní doba) a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli;
- POZOR výpověď ze strany zaměstnance daná zaměstnavateli v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§338 a násl. zákoníku práce) má speciální běh výpovědní doby upravený v §51a zákoníku práce;

- doručenu výpověď lze odvolat – odvolání je nutné učinit v písemné formě a je účinné pouze v případě, že s tím zaměstnavatel písemně souhlasí.

6. Výpověď ze strany zaměstnavatele

- nutná písemná forma, jinak se k ní nepřihlíží;
- zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů výslovně uvedených v § 52 zákoníku práce;
- pozor na ochranné doby, ve kterých zaměstnavatel výpověď doručit zaměstnanci nesmí – ustanovení § 53 a 54 zákoníku práce (dočasná pracovní neschopnost, těhotenství, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, výkon vojenského cvičení, dlouhodobé plné uvolnění pro výkon veřejné funkce, dočasné uznání nezpůsobilosti pro noční práci, poskytování dlouhodobé péče, ošetřování. Pro některé výpovědní důvody jsou stanoveny výjimky z ochranných dob);
- výpovědní doba činí 2 měsíce (nebyla-li sjednána delší výpovědní doba) a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícím po doručení výpovědi zaměstnanci;
- doručenu výpověď lze odvolat – odvolání je nutné učinit v písemné formě a je účinné pouze v případě, že s tím zaměstnanec písemně souhlasí;
- zaměstnavatel musí ve výpovědi skutkově vymezit důvod výpovědi tak, aby jej nešlo zaměnit s jiným, tj. popsat skutkově, co je důvod výpovědi (nikoli pouze s odkazem na příslušné právní ustanovení; např.: „zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď z důvodu závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a to z důvodu, že se zaměstnanec ve dnech 4. a 5. 5. 2020 nedostavil na pracoviště k výkonu práce, aniž by zaměstnavateli oznámil a prokázal existenci překážky v práci“).

7. Zákonné důvody pro dání výpovědi ze strany zaměstnavatele (§ 52 zákoníku práce)

- zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) **ruší-li se zaměstnavatel** nebo jeho část – zaměstnavatel v důsledku této organizační změny pozbývá možnost zaměstnance dále zaměstnávat, neboť nemá (objektivně vzato) možnost mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo ve své zrušené části, v níž zaměstnanec dosud pracoval;
- b) **přemísťuje-li se zaměstnavatel** nebo jeho část – zaměstnavatel neztrácí (objektivně vzato) možnost přidělovat zaměstnanci stanovený druh práce, nemůže však dostát povinnosti přidělovat práci ve sjednaném místě, a to právě a jen z důvodu, že se přemístil jinam (do místa, kde zaměstnanec není povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci);
- 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 – zaměstnavatel může (objektivně vzato) i nadále (po přijetí organizační změny) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, tj. zaměstnavatel v důsledku rozhodnutí o organizačních změnách neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal, avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o organizační změně. Zaměstnavatel musí přijmout rozhodnutí o organizační změně, nadbytečnost zaměstnance musí být v příčinné souvislosti s rozhodnutím o organizační změně;
- d) **nesmí-li zaměstnanec** podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí**, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice;
- e) **pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu** podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek

přezkoumává, **dlouhodobě zdravotní způsobilost**, tzv. výpověď z důvodu „obecného onemocnění“;

- 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,
- (i) nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce – zaměstnavatel může dát výpověď ihned, není nutná žádná výzva, a to i v případě, že předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány (právní předpisy téměř vždy stanoví přechodnou dobu, ve které mohou zaměstnanci splnění nového předpokladu dosáhnout). Ve výpovědi většinou stačí uvést jako konkretizaci výpovědního důvodu odkaz na právní předpis, v němž jsou stanoveny předpoklady pro výkon určité práce;
 - (ii) nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce – požadavky musí být nezbytné pro řádný výkon práce, podstatné a ospravedlnitelné, vyvolané zvláštností výkonu konkrétní pozice a odůvodněné, přiměřené okolnostem, zaměstnanec je nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele;
 - (iii) neuspokojivé pracovní výsledky – zaměstnanec musí být před dáním výpovědi v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění, minimální obsah písemné výzvy: (i) specifikace neuspokojivých pracovních výsledků, (ii) stanovení lhůty pro jejich odstranění, lhůta musí být přiměřená vytýkaným nedostatkům, (iii) nejlépe i poučení zaměstnance o následcích neodstranění (výpověď);
- g) jsou-li u zaměstnance dány (i) **důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr**, nebo (ii) **pro závažné porušení povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem

vykonávané práci; (iii) **pro soustavné méně závažné porušování povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

- povinnosti – povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru – mohou být stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou, pokyny nadřízených vedoucích zaměstnanců; základní povinnosti zaměstnanců jsou stanoveny v § 301 zákoníku práce (i) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, (ii) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, (iii) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni, (iv) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele;
- porušení povinnosti musí zaměstnanec zavinit – minimálně ve formě nevědomé nedbalosti (zavinění = přímý / nepřímý úmysl, vědomá / nevědomá nedbalost);
- výpověď musí být zaměstnanci doručena do 2 měsíců, kdy se zaměstnavatel (nadřízený zaměstnanec) o porušení povinnosti dozvěděl (subjektivní lhůta), nejpozději do 1 roku ode dne, kdy důvod (porušení) vznikl (objektivní lhůta); v případě soustavného méně závažného porušování navíc do 6 měsíců ode dne doručení písemného upozornění na možnost výpovědi;
- 3 stupně intenzity porušení: (i) porušení zvláště hrubým způsobem, (ii) závažné porušení, (iii) soustavné méně závažné porušení – intenzita není v zákoníku práce (ani jiném právním předpisu) definována; v případě soudního sporu ji soud hodnotí bez ohledu na hodnocení zaměstnavatele –

soud při hodnocení přihlíží k osobě zaměstnance, pozici, kterou vykonává, jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž k porušení došlo, k míře zavinění (úmysl / nedbalost), ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností, k důsledku porušení pro zaměstnavatele, k tomu, zda byla zaměstnavateli porušením povinnosti způsobena škoda;

- soustavné méně závažné porušování povinností – nejméně 3 porušení v přiměřené časové souvislosti, které nedosahuje intenzity závažného nebo zvláště hrubého porušení povinností; podmínkou výpovědi je doručení písemného upozornění na možnost výpovědi v době 6 měsíců před doručením výpovědi a nejméně další 1 porušení musí „nastat“ poté, co bylo upozornění zaměstnanci doručeno.

h) **poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost** zaměstnance stanovenou v § 301a, tj. povinnost dodržovat v době první 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zvláštní subjektivní prekluzivní lhůta 1 měsíc ode dne, kdy se zaměstnavatel o porušení dozvěděl / objektivní 1 rok od porušení.

8. Rozdíl mezi porušováním povinností a neuspokojivými pracovními výsledky (nesplňováním požadavků zaměstnavatele)

- pro posouzení, zda vytýkané jednání představuje neuspokojivé pracovní výsledky nebo porušení povinnosti je rozhodující skutečnost, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které musí být zaviněno alespoň z nedbalosti;
- není-li zde byt' jen nedbalostního porušení pracovních povinností, nemůže se jednat o výpovědní z důvodu porušení povinností, ale případně, při splnění dalších zákonných požadavků, pouze o výpovědní důvod neuspokojivé pracovní výsledky.

9. Odstupné

- zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem **z důvodů organizačních změn** (zrušení, přemístění zaměstnavatele, nadbytečnost zaměstnance) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší odstupné ve výši nejméně:
 - a) **jednásobku** jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
 - b) **dvojnásobku** jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - c) **trojnásobku** jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
 - d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 zákoníku práce;
- za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců;
- zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem **z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení max. expozice** nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší odstupné ve výši nejméně **dvanásobku** průměrného výdělku.
- zaměstnanci, kterému byla dána výpověď pro „obecné onemocnění“ odstupné nepřísluší.

10. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

- zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr jen jestliže:
 - a) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a

- zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (POZOR mzda / plat je podle zákoníku práce splatný do konce následujícího kalendářního měsíce, neplést se s pravidelným termínem výplaty);
- zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby;
 - zaměstnanec může platně okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu nevyplacené mzdy / její části jen tehdy, není-li tu spor o právo a není-li zaměstnavatel schopen nebo ochoten uspokojit právo zaměstnance na mzdu, ne v případě omylem nevyplacené částky.

11. Okamžité zrušení PP ze strany zaměstnavatele

- zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,
 - a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, nebo
 - b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem – podle judikatury musí jít o mimořádné a zcela výjimečné vybočení z normálního chování zaměstnance, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával po výpovědní dobu. Platí stejné lhůty, jako u výpovědi pro porušení povinnosti (2 měsíce subjektivní lhůta / 1 rok objektivní lhůta);
- okamžité zrušení pracovního poměru nelze vzít zpět (odvolat).

12. Neplatné rozvázání pracovního poměru – soudní řízení

- pokud zaměstnavatel / zaměstnanec nesouhlasí s výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, dohodou o rozvázání pracovního poměru (resp. pokud je považuje za neplatné), musí podat na soud návrh na určení jejich neplatnosti;
- prekluzivní (propadná) lhůta k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru činí 2 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit;
- pokud zaměstnavatel / zaměstnanec rozvázání pracovního poměru nenapadne žalobou u soudu v prekluzivní lhůtě – považuje se rozvázání pracovního poměru za platné;
- zaměstnanec může zaměstnavateli písemně oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání – kdykoli v průběhu soudního řízení, v případě, že bude rozvázání pracovního poměru určeno soudem za neplatné, bude mít zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku – ode dne, kdy zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání (nejdříve od uplynutí výpovědní doby);
- pokud zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání (ale žalobu na určení neplatnosti podá a soud určí, že rozvázání neplatné bylo) – platí, že pracovní poměr skončil dohodou (uplynutím výpovědní doby, dnem, kdy měl pracovní poměr skončit na základě okamžitého zrušení nebo zrušením ve zkušební době).

V. PRACOVNÍ DOBA

- doba, v níž je zaměstnanec povinen konat práci, doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele;
- směna – část týdenní pracovní doby konkrétně rozvržena bez přesčasů;
- směnný provoz – zaměstnanci se vzájemně a pravidelně střídají ve směnách za podmínky, že k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn nedojde, resp. dojde maximálně po dobu 1 hodiny.

1. Stanovená týdenní pracovní doba

- jednosměnný pracovní režim – 40 hodin týdně;

- dvousměnný pracovní režim – 38,75 hodiny týdně;
- vícesměnný pracovní režim – 37,5 hodiny týdně.

2. **Zkrácená týdenní pracovní doba**

- zkrácení týdenní pracovní doby pod stanovenou týdenní pracovní dobu BEZ snížení mzdy;
- zkrácení stanovené týdenní pracovní doby může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele, nelze v platové sféře. Zkrácená týdenní pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou.

3. **Kratší pracovní doba**

- tzv. poloviční a jiné kratší úvazky (kratší než stanovená týdenní pracovní doba);
- kratší pracovní dobu je možné sjednat jen v individuální dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (nelze ji jednostranně nařídit);
- zaměstnanci přísluší mzda odpovídající sjednané kratší pracovní době;
- zaměstnancům se kratší pracovní dobou nelze nařídit práci přesčas (a v případě, že zaměstnanec koná práci přesčas dobrovolně, je prací přesčas až práce nad stanovenou pracovní dobu, nikoli nad sjednanou kratší. *tj. zaměstnanec s kratší PD 20 hodin týdně, pracuje v daném týdnu 45 hodin, za 40 hodin je odměňován mzdou, za 5 hodin mzdou a příplatkem za práci přesčas).*

4. **Rozvržení pracovní doby**

- pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel včetně určení začátku a konce směn – dispoziční oprávnění zaměstnavatele, a to zpravidla do pětidenního pracovního týdne;
- zaměstnavatel musí vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance 2 týdny předem (lze dohodnout jinou, kratší dobu seznámení);
- maximální délka směny smí činit 12 hodin;
- povinnost zaměstnance – být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny;

- **rovnoměrné rozvržení** – zaměstnanec každý týden odpracuje stanovenou týdenní pracovní dobu;
- **nerovnoměrné rozvržení – stanovená** týdenní pracovní doba je odpracovaná v průměru za vyrovnávací období. Vyrovnávací období stanoví zaměstnavatel – v délce nejvýše 26 týdnů (delší vyrovnávací období – až 52 týdnů – lze sjednat pouze v kolektivní smlouvě);
- **pružné rozvržení pracovní doby** – lze jak v rovnoměrném, tak nerovnoměrném rozvržení, volná kombinace základní a volitelné doby (stanoví zaměstnavatel), zaměstnanec je povinen být v základní době na pracovišti, stanovená týdenní pracovní doba se vyrovnává ve vyrovnávacím období (buď každý týden, nebo v rámci delšího vyrovnávacího období stanoveného zaměstnavatelem). Pružné rozvržení se neuplatní při pracovních cestách, v době čerpání dovolené, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, v době důležitých osobních překážek v práci podle § 191 a 191a zákoníku práce a v dalších případech určených zaměstnavatelem – pro tyto případy platí předem stanovené rozvržení směn.

5. **Přestávka v práci na jídlo a oddech**

- dobu čerpání přestávky určuje primárně zaměstnavatel;
- musí být poskytnuta maximálně po 6 hodinách na minimálně 30 minut (zaměstnanec mladší 18 let po 4,5 hodinách);
- nezapočítává se do pracovní doby;
- lze ji rozdělit na více částí (opět určuje zaměstnavatel), z nichž alespoň 1 část musí mít minimálně 15 minut;
- vhodné stanovit ve vnitřním předpisu konkrétní časy;
- kromě určených přestávek je zaměstnanec povinen konat práci – nemůže si určit další přestávku (např. pro kouření) – jinak by šlo o porušení povinnosti využívat pracovní dobu k výkonu práce.

6. Bezpečnostní přestávka

- stanoví je zvláštní právní předpisy;
- započítává se do pracovní doby;
- pokud zaměstnanec čerpá bezpečnostní přestávku v době přestávky na jídlo a oddech – započte se doba přestávky do pracovní doby.

7. Nepřetržitý odpočinek

- **mezi směnami** – zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (mladiství – min 12 hodin). V případech stanovených v zákoníku práce (§ 90) lze zkrátit na 8 hodin (ne u mladistvých), ale následující odpočinek musí být prodloužen o zkrácenou část;
- **v týdnu – zaměstnavatel** je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin (u mladistvého zaměstnance nejméně než 48 hodin); pokud to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den tak, aby do něj spadala neděle. Lze zkrátit na 24 hodin – taxativně stanovené důvody, s prodloužením následujícího odpočinku o zkrácenou část.

8. Dny pracovního klidu

- dny nepřetržitého odpočinku v týdnu a svátky;
- práci ve dnech pracovního klidu lze nařídit jen výjimečně (§ 91 zákoníku práce).

9. Práce přesčas

- práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu mimo rámec rozvrhu pracovních směn;
- u kratší pracovní doby – nelze zaměstnanci práci přesčas nařídit (lze se dohodnout);

- práce přesčas je možná pouze výjimečně – pouze z vážných provozních důvodů zaměstnavatele;
- zaměstnavatel má právo práci přesčas nařídit v maximálním rozsahu 8 hodin / týden a 150 hodin / rok;
- další práci přesčas lze pouze dohodnout – celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (kolektivní smlouva může vymežit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích);
- do počtu nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo poskytnuto náhradní volno.

10. Noční práce

- práce konaná v noční době – tj. mezi 22. a 6. hodinou;
- zaměstnanec pracující v noci je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby alespoň 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru nejméně jednou týdně ve vyrovnávacím období;
- délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; z vážných provozních důvodů možné stanovit vyrovnávací období nejvýše 26 týdnů, ve kterém musí být průměrně maximální délka směny splněna;
- povinné pravidelné lékařské prohlídky zaměstnanců pracujících v noci;
- povinnost zaměstnavatele zajistit občerstvení a prostředky první pomoci;
- příplatek za práci v noci – za práci mezi 22:00 a 06:00 - nejen u zaměstnance pracujícího v noci, ale u každého zaměstnance, který pracuje v noční době.

11. Evidence pracovní doby

- zaměstnavatel má povinnost vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.

12. Pracovní doba a pracovní cesta (PC)

- časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce;
- zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na PC jen na dobu nezbytné potřeby;
- zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na PC jen na základě dohody se zaměstnancem – často generální souhlas přímo v pracovní smlouvě (výjimky u některých zaměstnanců, např. těhotné, zaměstnanci pečující o děti do 8 let věku, §240 zákoníku práce);
- zaměstnanec koná na pracovní cestě práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal;
- **doba strávená na PC jinak než plněním pracovních úkolů**, která spadá do pracovní doby – překážka v práci na straně zaměstnavatele, při které se nekrátí mzda;
- **doba strávená na PC jinak než plněním pracovních úkolů mimo pracovní dobu** (tj. cestováním) – není pracovní doba ani překážka v práci (nejde o přesčas), tj. za tuto dobu nepřísluší mzda ani náhrada mzdy, jen cestovní náhrady.

VI. PŘEKÁŽKY V PRÁCI

- právní skutečnosti, pro které zaměstnanec z důvodů (objektivní i subjektivní povahy) uznaných právními předpisy či zaměstnavatelem nekoná práci podle pracovní smlouvy;
- důsledkem je dočasná suspenze pracovního závazku – povinnosti konat práci ze strany zaměstnance / přidělovat práci podle pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele;
- na straně zaměstnance / zaměstnavatele;
- placené / neplacené.

1. Překážky v práci na straně zaměstnance

- je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna;
- není-li překážka zaměstnanci předem známa – je povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy;
- zaměstnanec je dále povinen překážku zaměstnavateli prokázat – zákoník práce stanoví ostatním osobám povinnost poskytnout zaměstnanci k prokázání potřebnou součinnost (tj. lékaři – potvrzení o ošetření, rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, dopravci – potvrzení o zpoždění apod.);
 - a) **Důležité osobní překážky** (§ 191-199 zákoníku práce);
 - b) **Překážky v práci z důvodů obecného zájmu** (§ 200-205 zákoníku práce).

2. Důležité osobní překážky

- dočasná pracovní neschopnost, karanténa (§ 192-194 v)
- materšská dovolená (§ 195-198 zákoníku práce)
- rodičovská dovolená (§ 196-198 zákoníku práce)
- ošetřování dítěte mladšího 10 let, ošetřování člena domácnosti
- péče o dítě mladší 10 let
- po dobu poskytování dlouhodobé péče podle zákona o nemocenském pojištění (§191a zákoníku práce)
- jiné důležité osobní překážky v práci (§ 199 zákoníku práce, nařízení vlády č. 590/2006 Sb.)

3. Dočasná pracovní neschopnost (DPN)

- stav, který pro poruchu zdraví neumožňuje zaměstnanci vykonávat práci;
- o existenci DPN a době jejího trvání DPN rozhoduje ošetřující lékař – na předepsaný tiskopisech, resp. e-neschopence;

- existenci důvodu zaměstnavatel nepřezkoumává;
- **právo zaměstnavatele kontrolovat** – stanovený režim dočasně práce neschopného (§ 301 zákoníku práce) v rozsahu dodržování povinnosti, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, pouze po dobu prvních 14 dnů;
- **v případě porušení může zaměstnavatel** snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy/platu se zřetelem na závažnost porušení NEBO (ne současně!) dát výpověď pro porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem podle § 52 písm. h) zákoníku práce.

4. **Mateřská dovolená**

- důležitá osobní překážka v práci v souvislosti s pokročilým těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě;
- zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnankyni volno bez náhrady mzdy;
- maximální rozsah MD - 28 týdnů (u vícečetného porodu 37 týdnů);
- nástup na MD zpravidla 6-8 týdnů před plánovaným dnem porodu (určí gynekolog) – konkrétní nástup na MD si určuje zaměstnankyně sama;
- pokud zaměstnankyně nastoupí na MD později z vlastní vůle – MD se krátí o nenastoupenou část; pokud nastoupí na MD dříve z důvodu předčasného porodu / chybného určení data porodu lékařem, může vyčerpat celý rozsah MD;
- minimální délka MD 14 týdnů, nelze přerušit či ukončit během 6 týdnů po porodu;
- otec může od porodu čerpat rodičovskou dovolenou, i když matka čerpá současně MD;
- zaměstnankyně je zpravidla zabezpečena dávkou nemocenského pojištění (peněžitá pomoc v mateřství);
- po návratu z MD (nebo odpovídající rodičovské dovolené otce) – zaměstnavatel má povinnost zařadit zaměstnankyni na původní práci a pracoviště – na původním místě výkonu práce tzv. na „stejnou židli“; není-li to možné (původní práce odpadla či pracoviště zrušeno), povinnost zařadit podle pracovní smlouvy – místo výkonu

práce, druh práce; není-li ani to možné – výpověď z důvodu organizačních změn – POZOR na rušení místa za současného ponechání náhradního zaměstnance.

5. Rodičovská dovolená

- překážka v práci k prohloubení péče o dítě;
- matka může RD čerpat po skončení mateřské dovolené;
- otec může RD čerpat od narození dítěte;
- zaměstnanci čerpají RD vždy v rozsahu, o jaký požádají, nejdéle do věku 3 let dítěte – zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět;
- mohou čerpat oba rodiče současně;
- zaměstnanci mohou čerpání RD přerušovat / čerpat po částech – opakovaně;
- forma žádosti není stanovena;
- po návratu za RD – zaměstnavatel povinen zařadit podle pracovní smlouvy – místo výkonu práce, druh práce

6. Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci podle nařízení vlády 590/2006 Sb.:

(i) Vyšetření nebo ošetření

- a) Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen "nejbližší zdravotnické zařízení"), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
- b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

(ii) Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

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

(iii) Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

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

(iv) Znemožnění cesty do zaměstnání

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

(v) Svatba

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

Náhrada mzdy podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 ZP.

(vi) Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu

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

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

(vii) Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytně na

- a) 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Náhrada mzdy podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 ZP.

(viii) Doprovod

- a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytně jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu
 - 1. s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,
 - 2. bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.
- b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených

pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.

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

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

(ix) Pohřeb spoluzaměstnance

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

(x) Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy. Náhrada mzdy podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 ZP.

(xi) Vyhledání nového zaměstnání

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

7. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

- zaměstnavatel má povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, a to v celém rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (nebo zkrácené nebo sjednané kratší pracovní doby);
- pokud nemůže přidělovat zaměstnanci práci, jsou dány překážky v práci na straně zaměstnavatele;
- po dobu překážek v práci na straně zaměstnavatele má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy/platu;
- typy (i) prostoj, (ii) přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, (iii) částečná nezaměstnanost, (iv) jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.

8. Prostoj

- překážka v práci, kdy zaměstnanec nemůže konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami;
- překážka musí nastat náhle a nepředvídatelně;
- zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci jen s jeho souhlasem – pokud zaměstnanec nepřevéde (protože jinou práci nemá nebo zaměstnanec nesouhlasí s převedením), má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy/platu ve výši 80 % průměrného výdělku.

9. Nepříznivé povětrnostní vlivy

- překážka v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnanec nemůže konat práci v důsledku přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (déšť, sníh, mráz) nebo živelní událostí (povodeň, požár);
- převedení na jinou práci je opět možné jen se souhlasem zaměstnance, s výjimkou, kdy jde o převedení na nezbytnou dobu při odvracení mimořádné události (tam je to možné i BEZ souhlasu zaměstnance);

- nepracuje-li zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy/platu ve výši 60 % průměrného výdělku.

10. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

- jakékoli jiné překážky v práci, kdy zaměstnanec nepřiděluje zaměstnanci práci z důvodu na straně zaměstnavatele (např. po účinnosti zrušení pracovního místa na základě organizační změny do konce výpovědní doby, po odvolání/vzdání se vedoucího místa, nedohodnou-li se na změně pozice, i bez důvodu – na základě rozhodnutí zaměstnavatele)
- zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy/úplatu ve výši 100 % průměrného výdělku.

11. Částečná nezaměstnanost

- jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách;
- omezení poptávky musí být objektivní, nezávislé na vůli zaměstnavatele;
- dohoda s odborovou organizací (vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého odborová organizace nepůsobí), může snížit nárok na náhradu mzdy za dobu částečné nezaměstnanosti až na 60 % průměrného výdělku;
- za dobu výkonu práce ale přísluší nárok na mzdu;
- částečná nezaměstnanost je možná jen u zaměstnavatelů ve mzdové sféře.

VII. DOVOLENÁ

- právo zaměstnance na dlouhodobý odpočinek;
- nárok na náhradu mzdy/platu ve výši 100 % průměrného výdělku;
- zaměstnanci v pracovním poměru vzniká nárok na dovolenou za splnění zákonem stanovených podmínek vždy;
- U DPP / DPČ lze sjednat / stanovit

- druhy dovolené: dovolená za kalendářní rok a její poměrná část, dodatková dovolená.

1. Dovolená za kalendářní rok / její poměrná část

- vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok – podmínky: (i) výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru v příslušném roce po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní připadající na toto období;
- délka dovolené za kalendářní rok se vypočte jako stanovená týdenní pracovní doba vynásobená výměrou dovolené;

STPD (40 / 38,75 / 37,5) x výměra dovolené

výměra 8 týdnů x 40 / 38,75 / 37,5 hod. = 320 / 310 / 300 hodin dovolené

výměra 8 týdnů x 20 hod. (kratší pracovní doba) = 160 hodin dovolené

- vznik nároku na poměrnou část dovolené za kalendářní rok: v případě, že zaměstnanec za nepřetržitého trvání pracovního poměru konal práci alespoň po dobu 4 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené.
- poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo;

za každou odpracovanou STPD činí 1/52 x výměra dovolené

zaměstnanec se 40 hodinovou STPD, odpracoval 336 hodin (8,4 násobek STPD), výměra dovolené 8 týdnů (320 hodin)

$8 / 52 \times 320 = 49,23 = 50$ hodin (zaokrouhluje se vždy konečné číslo a na celé hodiny nahoru)

- minimální výměra dovolené za kalendářní rok:
 - a) 4 týdny ve mzdové sféře – lze prodlužovat o dny / týdny;
 - b) 5 týdnů u zaměstnanců odměňovaných platem;
 - c) 8 týdnů u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol.

2. Dodatková dovolená

- speciální dodatečná dovolená pro zaměstnance, kteří konají práci za obtížných podmínek, např.:
 - a) Pracují pod zemí při těžbě nerostů / ražení tunelů a štol
 - b) Konají práce zvláště obtížné (§ 215 odst. 2 ZP)
 - c) Pracoviště, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy;
 - d) Pracoviště s infekčními materiály – přímé vystavení nebezpečí nákazy;
 - e) Vystavení nepříznivým účinkům ionizujícího záření;
 - f) Přímé ošetřování/obsluha duševně chorých/mentálně postižených; atd.
- musí být vždy vyčerpána, čerpá se přednostně, nelze ji proplatit;
- pokud zaměstnanec pracuje v těchto podmínkách celý kalendářní rok, vznikne mu nárok na dodatkovou dovolenou v délce odpovídající stanovené týdenní pracovní době (nebo kratší pracovní době);
- pokud pracuje za těchto podmínek pouze část kalendářního roku, přísluší mu dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce.

3. Odpracovaná doba pro účely splnění nároku na dovolenou

- Pro účely dovolené se **však** považuje **za výkon práce JEN do výše 20 násobku stanovené (kratší) týdenní pracovní doby** zameškaná v témže kalendářním roce (a za podmínky, že zaměstnanec mimo dobu jejich trvání odpracoval v kalendářním roce alespoň 12 násobek stanovené (kratší) týdenní pracovní doby) z důvodu:
 - a) karantény nařízené podle jiného právního předpisu,
 - b) čerpání RD, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá RD do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,

c) jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 ZP, s výjimkou těch, které jsou v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. (vyšetření, ošetření, svatba, narození dítěte, úmrtí, doprovod, ..)

• **bez limitu se pro účely dovolené započítává za výkon práce doba zameškaná z důvodu:**

a) dovolené

b) mateřské dovolené

c) DPN pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání

d) ošetřování dítěte / člena rodiny / dlouhodobé ošetřování

- překážek v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb.
- překážek v práci na straně zaměstnavatele (x přerušeni práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy)
- čerpání náhradního volna za práci přesčas nebo ve svátek
- že zaměstnanec nepracuje, protože je svátek

4. **Čerpání dovolené**

- dobu čerpání dovolené je povinen (a zároveň oprávněn) zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace;
- při určování doby čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a oprávněným zájmům zaměstnance;
- zaměstnavatel je povinen dovolenou určit v tom kalendářním roce, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, a to písemně, 14 dní předem (nedohodne-li se se zaměstnancem jinak) a vždy alespoň 2 týdny vcelku (nedohodne-li se se zaměstnancem jinak);
- zaměstnanec může určit dobu čerpání dovolené ve výjimečných případech: (i) pokud zaměstnankyně požádá o čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jí vyhovět; (ii) pokud zaměstnavatel nenařídí dovolenou z předchozího roku nejpozději do 30. 6.

následujícího roku; zaměstnanec je pak oprávněn určit dobu čerpání dovolené, písemně a také 14 dnů předem;

- zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec (i) vykonává vojenské cvičení, (ii) je uznán dočasně práce neschopným, (iii) je na mateřské nebo rodičovské dovolené; na dobu ostatních překážek v práci JEN na ŽÁDOST zaměstnance;
- výjimky pro nevyčerpání dovolené, resp. pro nesplnění povinností zaměstnavatele určit dobu čerpání dovolené v daném roce: (i) naléhavé provozní důvody nebo (ii) existence překážky na straně zaměstnance; v takovém případě je zaměstnavatel povinen nařídit čerpání dovolené do konce následujícího roku; není-li možné dovolenou vyčerpat ani do konce následujícího roku (dočasná pracovní neschopnost, mateřská dovolená, rodičovská dovolená), musí být určena po skončení těchto překážek v práci;
- na písemnou žádost zaměstnance lze s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům převést část dovolené za kalendářní rok, která přesahuje 4 týdny a u pedagogických a akademických pracovníků 6 týdnů do následujícího kalendářního roku;
- zaměstnavatel může, resp. musí proplatit nevyčerpanou dovolenou POUZE v případě skončení pracovního poměru.

5. Krácení dovolené

- zůstává krácení pouze za neomluvenou absenci;
- dovolená se krátí o počet neomluveně zameškaných hodin, kratší neomluvené absence lze sčítat;
- pozor, nekrátí se za hodiny, ale za celou (případně nasčítanou) směnu.

6. Hromadná dovolená

- lze nařídit pouze výjimečně, v případě, že je to nezbytné z provozních důvodů zaměstnavatele;
- pouze na základě dohody s odbory a se souhlasem rady zaměstnanců;
- maximální délka 2 týdny / 4 týdny u uměleckých sborů.

VIII. ODMĚŇOVÁNÍ

- zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohody (u DPP, DPČ);
- plat poskytuje zaměstnanci za práci pouze zaměstnavatel (i) stát, (ii) územní samosprávný celek, (iii) státní fond, (iv) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele, (v) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí, nebo (vi) regionální rada regionu soudržnosti; všichni ostatní zaměstnavatelé poskytují za práci v pracovní poměru mzdu;
- zaměstnavatelé jsou povinni při odměňování zajistit rovné zacházení a jsou povinni poskytovat stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty;
- stejná práce / práce stejné hodnoty je práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

1. Minimální mzda

- vztahuje se i na odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměru (DPP, DPČ);
- nezahrnuje zákonné příplatky (za práci přesčas, ve svátek, noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli);
- je stanovena nařízením vlády 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (15.200,- Kč/měsíc nebo 90,50 Kč/hod).

2. Zaručená mzda

- platí pro pracovní poměr, stanovena také nařízením vlády č. 567/2006 Sb. – rozdělení prací do 8 skupin podle jejich náročnosti

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1	96,40	16 200
2	106,50	17 900
3	117,50	19 700
4	129,80	21 800
5	143,30	24 100
6	158,20	26 600
7	174,70	29 400
8	192,80	32 400

(zaměstnavatel tak nesmí poskytovat v druhé a vyšší skupině minimální mzdu, ale musí poskytovat mzdu zaručenou).

3. Příplatky

- **za práci přesčas** – za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dosažená mzda), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku nebo po dohodě dosažená mzda a (neplacené) náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku; odměnu za práci přesčas lze po dohodě zahrnout do mzdy – u řadových zaměstnanců (až 150 hodin), u vedoucích zaměstnanců (až 416 hodin), ALE jen v případě, že mzda je sjednána (ne určena mzdovým výměrem nebo vnitřním předpisem);
- **za práci ve svátek** – za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a (placené) náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek nebo dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 100 % průměrného výdělku;
- **za práci v noci** – za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Lze sjednat jinou výši / jiný způsob určení příplatku;

- **za práci ve ztíženém pracovním prostředí** – dosažená mzda + příplatek min. 10 % z minimální mzdy;
- **za práci v sobotu a neděli** – dosažená mzda + příplatek min. 10 % průměrného výdělku, lze sjednat jinou výši / jiný způsob určení příplatku.

4. Odměna za pohotovost (pouze mimo pracoviště)

- držení pohotovosti lze vyžadovat pouze na základě dohody se zaměstnancem, pracovní pohotovost nelze držet na pracovišti;
- za dobu držení pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši min. 10 % průměrného výdělku;
- pokud se pohotovost přeruší a zaměstnanec koná práci, přísluší mu za výkon práce mzda, nikoliv odměna za pohotovost;
- pokud zaměstnanec „drží pohotovost“ na pracovišti a práci nekoná, jde o pracovní dobu s nárokem na mzdu (pracovní pohotovost nelze držet na pracovišti).

IX. ODPOVĚDNOST ZA MAJETKOVOU A NEMAJETKOVOU ÚJMU

- újma = ztráta, kterou osoba utrpí na právně chráněném statku;
- majetková újma (škoda) - újma, která se projevuje v majetkové sféře poškozeného (újma na jmění), je objektivně vyjádřitelná v penězích a napravitelná poskytnutím majetkového plnění;
- nemajetková újma – narušení osobního zájmu poškozeného, který nemá hodnotu měřitelnou v penězích, nevede ke snížení majetku, např. narušení osobnosti člověka (práva na život, zdraví, svobodu, soukromí, důstojnost, čest, jméno ...).

5. Odpovědnost zaměstnance za škodu

a) obecná

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

- předpoklady: (i) vznik škody na straně zaměstnavatele, (ii) porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, (iii) příčinná souvislost mezi porušením povinnosti a vznikem škody, (iv) zavinění zaměstnance – min. ve formě nevědomé nedbalosti.
- rozsah náhrady škody – zaměstnavatel smí požadovat u škody způsobené z nedbalosti maximálně 4,5násobek průměrného měsíčního výdělku, u škody způsobené v opilosti / zneužití návykových látek celou skutečnou škodu, u škody způsobené úmyslně celou skutečnou škodu i ušlý zisk;

b) za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

- obecná prevenční povinnost zaměstnance – zaměstnanci jsou povinni počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám, nemajetkové újmy nebo bezdůvodnému obohacení;
- hrozí-li (komukoli) škoda nebo nemajetková újma, je zaměstnanec povinen upozornit na ni vedoucího zaměstnance;
- pokud je třeba k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit, leda by mu v tom bránila důležitá okolnost nebo by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance nebo osoby blízké;
- pokud zaměstnanec (i) poruší výše uvedenou prevenční povinnost (upozornit na hrozící škodu / zakročit k odvrácení škody), (ii) zaměstnavateli vznikne z tohoto důvodu (iii) škoda (příčinná souvislost), a (iv) porušení povinnosti je zaviněné alespoň ve formě vědomé nedbalosti, může zaměstnavatel požadovat, aby se takový zaměstnanec **PODÍLEL** na náhradě škody, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu a pouze tehdy, pokud škodu není možné nahradit jinak (zejm. tím, kdo škodu vyvolal), max. do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku;

c) odpovědnost za ztrátu na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

- tzv. hmotná odpovědnost;

- pouze v případě, že byla uzavřena písemná dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (lze ji uzavřít jen se zletilými zaměstnanci s plnou způsobilostí k právním jednáním);
- vztahuje se pouze na hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou určeny k oběhu, zaměstnanec musí mít možnost se svěřenými hodnotami osobně disponovat po celou dobu svěřeni;
- zavinění zaměstnance se presumuje (předpokládá), ale zaměstnanec může prokázat, že schodek vznikl zcela/zčásti bez jeho zavinění, pak za škodu zcela / zčásti neodpovídá;
- zaměstnanec odpovídá za celý schodek;
- dohodu o hmotné odpovědnosti lze uzavřít i s více zaměstnanci ohledně totožných svěřených hodnot – tzv. společná (kolektivní) hmotná odpovědnost, zaměstnanci pak odpovídají za schodek dle poměru svých hrubých výdělků, maximálně do výše 1 průměrného výdělku (vedoucí a zástupce vedoucího odpovídají za zbytek schodku);

d) Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

- zaměstnanec je povinen nahradit škodu způsobenou ztrátou nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení;
- odpovědnost se vztahuje pouze na předměty, kterým je zaměstnanec schopen zajistit ochranu (nelze např. na služební vozidlo);
- v případě, že jde o věci, jejichž cena přesáhne (jednotlivě) 50.000, - Kč, je nutné uzavřít písemnou dohodu o odpovědnosti;
- zavinění zaměstnance se presumuje (předpokládá), ale zaměstnanec může prokázat, že ztráta vznikla zcela/zčásti bez jeho zavinění, pak za škodu zcela / zčásti neodpovídá;
- zaměstnanec odpovídá za škodu způsobenou ZTRÁTOU v plné výši (pokud se svěřená věci poškodí, může případně zaměstnanec odpovídat za podmínek obecné odpovědnosti za škodu).

6. Povinnost zaměstnavatele hradit škodu

a) Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu

- zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům;
- zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem;
- zaměstnavatel není povinen nahradit zaměstnanci škodu na dopravním prostředku, které zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu, ani škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu;

b) Odpovědnost za škodu vzniklou při plnění prevenční povinnosti

- zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem;

c) Odpovědnost za škodu na odložených věcech

- zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém;
- právo na náhradu škody se promlčí, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl;
- zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti jednostranným prohlášením zaměstnavatele / zaměstnance, ani dohodou stran;
- místo určené k odkládání věcí – určí zaměstnavatel – pracovní řád, pokyn, faktickým předáním klíčů k úschovně (pokud určí, odpovídá pouze za škodu na

věcech tam odložených). Pokud zaměstnavatel místo odkládání neurčí, odpovídá za škodu na věcech odložených na obvyklých místech (skříň, věšák apod.);

- věci, které se obvykle nosí do zaměstnání, jsou svršky, osobní předměty, peněženky, kabelky, peněžní částky, hodinky, šperky, mobilní telefony apod.; obvyklost s přihlédnutím k povaze pracoviště, místním a časovým podmínkám;
- rozsah náhrady škody:
 1. **věci, které se obvykle do práce NOSÍ** – jsou-li splněny podmínky – odložení věcí při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pak zaměstnavatel odpovídá za škodu v plném rozsahu,
 2. **věci, které se obvykle do práce NENOSÍ** – pokud je zaměstnavatel věci přijal do zvláštní úschovy – v plném rozsahu, pokud byla škoda na věcech způsobena jiným zaměstnancem – taky v plném rozsahu, jinak je odpovědnost omezena částku 10.000, - Kč.
- vždy musí jít o věci, které zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (nikoli tedy např. proto, aby uschoval dárky mimo dosah rodinných příslušníků).

d) odpovědnost za škodu vzniklou pracovním úrazem / nemocí z povolání

X. DOHODY o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ)

Na práci konanou na základě DPP a DPČ se vztahuje úprava zákoníku práce pro pracovní poměr s výjimkou úpravy:

- převedení a přeložení;
- dočasného přidělení;
- odstupného;
- pracovní doby a doby odpočinku – ALE max. délka směny 12 hodin;
- překážek v práci na straně zaměstnance;
- dovolené;
- skončení PP;

- odměňování – ALE platí minimální mzda;
- cestovních náhrad;

Skončení dohod – písemnou výpovědí z jakéhokoli důvodu (bez uvedení důvodu) s 15denní výpovědní lhůtou, okamžitým zrušením – za podmínek, za kterých může zaměstnavatel / zaměstnanec okamžitě skončit pracovní poměr; dohodou.

7. Dohoda o provedení práce (DPP)

- nutná písemná forma;
- podstatné náležitosti: (i) doba, na kterou se tato dohoda uzavírá, (ii) vymezení vykonávané práce;
- rozsah práce – max. 300 hodin/ kalendářní rok – jednotlivé DPP u téhož zaměstnavatele se pro účely splnění maximálního rozsahu práce sčítají.

8. Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

- nutná písemná forma
- podstatné náležitosti: (i) vymezení vykonávané práce, (ii) sjednaný rozsah pracovní doby, (iii) doba, na kterou se dohoda uzavírá;
- sjednaný rozsah pracovní doby – maximálně ½ stanovené týdenní pracovní doby v průměru za dobu, na kterou je uzavřena (resp. maximálně za období 52 týdnů).

Literatura

Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-723-0.

Šubrt, B., Vrajík, M. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2.

Chládková, A., P. Bukovjan. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-974-6.

Hromada, M. *Pracovněprávní spory*. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7.

ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*.

ČESKO. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*.

ČESKO. *Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů*.

ČESKO. *Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)*.

ČESKO. *Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů*.