Ministerstvo
práce a sociálních věcí

Učební text ke zvláštní části úřednické zkoušky k oboru specializace č. 18 **Pracovněprávní vztahy**

Ministerstvo práce a sociálních věcí
1. 11. 2026

Obsah

1. Pracovní právo – pojem, obsah a postavení v systému práva 3
2. Prameny pracovního práva 6
3. Základní zásady pracovního práva 10
4. Právní vztahy a skutečnosti v pracovním právu 14
5. Právní jednání v pracovním právu 17
6. Vznik pracovního poměru 22
7. Změna pracovního poměru 26
8. Skončení pracovního poměru 30
9. Pracovní smlouva 36
10. Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele 40
11. Flexibilní formy výkonu práce 42
12. Subjekty pracovního práva 51
13. Kolektivní pracovní právo 54
14. Kolektivní spory 62
15. Pracovní doba a doba odpočinku 70
16. Dovolená 77
17. Překážky v práci 83
18. Náhrada škody a újmy 87
19. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců 92
20. Individuální pracovněprávní spory 97

1. Pracovní právo – pojem, obsah a postavení v systému práva

Pracovní právo upravuje především právní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu **závislé práce**, která může být vykonávána pouze v pracovněprávním vztahu. Cílem je:

- regulovat pracovněprávní vztahy tak, aby byla kompenzována nerovnost v postavení zaměstnavatele a zaměstnance (**ochranná funkce pracovního práva**),
- zajistit zaměstnanci podmínky pro výkon práce,
- poskytnout zaměstnavateli nástroje pro organizaci a řízení práce zaměstnanců (**organizační funkce pracovního práva**).

Pracovní právo zahrnuje tři oblasti právní úpravy:

1. Individuální pracovní právo

   Zabývá se vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu závislé práce, a to ať již se jedná o základní pracovněprávní vztahy (primární vztahy mezi uvedenými subjekty založené pracovní smlouvou nebo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr), nebo o odvozené pracovněprávní vztahy (sekundární vztahy navazující na základní pracovněprávní vztah, např. odpovědnostní vztah zahrnující povinnost k náhradě škody). Tato oblast je upravena především v **zákoníku práce**[1]**.**

2. Kolektivní pracovní právo

   Tato oblast upravuje vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivní zájmy zaměstnanců (odborové organizace, rady zaměstnanců) na straně jedné a zájmy zaměstnavatelů na straně druhé (zde vystupují buď zaměstnavatelé individuálně nebo v zastoupení zaměstnavatelským svazem). Hmotněprávní úpravu nalezneme opět v zákoníku práce. Procesním předpisem je **zákon o kolektivním vyjednávání**[2].

3. Zaměstnanost

   Jedná se o oblast, která upravuje postup státu směřující k naplnění práva občana podle čl. 26 Listiny základních práv a svobod, totiž získávat prostředky na své životní potřeby prací. Jde o právní vztahy mezi občanem a státními orgány (MPSV,

[1] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. **Dále též jako „ZP“.**
[2] Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Úřad práce ČR), jejichž prostředkem stát realizuje svou politiku zaměstnanosti. Právní úpravu najdeme v **zákoně o zaměstnanosti**[3].

Předmět pracovního práva

Předmětem pracovního práva je **závislá práce**, pro níž je typický vztah nadřízenosti (zaměstnavatele) a podřízenosti (zaměstnance), a která je zaměstnancem konána osobně, a to jménem a podle pokynů zaměstnavatele. Zákoník práce dále stanoví podmínky, za nichž má být závislá práce konána – za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě (§ 2 ZP). Právě **znaky a podmínkami** jejího výkonu lze závislou práci odlišit od jiných forem smluvního plnění (např. typicky smlouvy o dílo podle občanského zákoníku, podle níž zhotovitel zhotovuje dílo na své náklady a odpovědnost).

Postavení pracovního práva v systému práva

Pracovní právo je zařazeno **do práva soukromého**, tj. oblasti práva regulující vztahy osob, které jsou si v zásadě rovny, byť se jedná o rovnost relativní. I v soukromém právu totiž vznikají určité faktické nerovnosti vyvolané např. rozdílnými ekonomickými možnostmi stran, které se zákon snaží vyrovnat – takto je v pracovním právu vyvažováno postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli, podobně jako třeba ve spotřebitelském právu je posíleno postavení spotřebitele vůči podnikateli. V současné době existují v oblasti českého soukromého práva pouze dva kodexy (zákony upravující komplexně určitou oblast práva) – občanský zákoník[4] a zákoník práce.

Současný zákoník práce stojí na smluvním základě (pracovní poměr je zakládán smlouvou, tedy dvoustranným právním jednáním). Ve vztahu k občanskému zákoníku se jedná o zvláštní zákon (*lex specialis*), takže tam, kde zákoník práce tzv. „mlčí", tedy nemá zvláštní úpravu, použijí se ustanovení občanského zákoníku, jakožto obecného právního předpisu práva soukromého (*lex generalis*). V praxi se postupuje následovně (hovoříme o **principu subsidiarity**):

1. Použije se výslovná úprava zákoníku práce.

[3] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. **Dále též jako „ZoZ".**
[4] Zákon č. 89/2012 Sb,, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. **Dále též jako „OZ".**

2. Nemá-li zákoník práce výslovnou úpravu dané problematiky, použije se úprava občanského zákoníku, vykládána však vždy musí být **v souladu se základními zásadami pracovního práva** (viz § 1a ZP).

V soukromém právu se uplatňuje princip *„co není zakázáno, je povoleno“* a právní normy mají tedy povětšinou **dispozitivní** povahu (tzn. smluvní strany se mohou od ustanovení odchýlit). Oproti tomu od **kogentních** (nařizujících) ustanovení se odchýlit nelze. Zákoník práce na řadě míst obsahuje dispozitivní úpravu. Ve srovnání s občanským zákoníkem však obsahuje více kogentních ustanovení. Setkat se lze i s řadou tzv. relativně kogentních ustanovení, od nichž se lze odchýlit pouze v jednom směru – jde zpravidla o ustanovení stanovící maximum povinností nebo minimum práv zaměstnance. Povahu konkrétního ustanovení je třeba dovodit z jeho formulace (např. u kogentních ustanovení použití výrazů *„je zakázáno“*, *„nesmí“*, apod.), případně zjistit výkladem.

Zákon o zaměstnanosti je naproti tomu výsostně veřejnoprávní normou, neboť stát, resp. jeho orgány zde vystupují ve vrchnostenském postavení a v rámci správního řízení. Stejně tak tomu je v případě zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a dále zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

2. Prameny pracovního práva

Prameny pracovního práva lze obecně z hlediska právní teorie definovat jako zdroje, v nichž je pracovní právo (jeho pravidla) obsaženo. Prameny (nejen) pracovního práva lze dělit na:

1) Prameny ve formálním smyslu: Znakem je zde vnější, státem formálně uznaná forma a jsou typické pro právní kulturu kontinentální Evropy. V ČR jsou prameny práva pouze prameny ve formálním smyslu. Jedná se např. o zákony, podzákonné předpisy (vyhlášky, nařízení vlády), mezinárodní smlouvy.
2) Prameny v materiálním smyslu: Podstatné nejsou formální znaky, ale obsah. Jde např. o právní obyčej, výklad obsažený v rozhodnutí soudu (precedent), výklad formulovaný právní vědou (doktrínou). Jsou typické pro anglosaskou právní kulturu, v ČR nejsou uznané jako pramen práva, byť mohou mít např. jednotící roli v soudní praxi.

Z hlediska hierarchie právních předpisů jsou prameny pracovního práva v ČR:

Na úrovni ústavních zákonů:

- **Ústava České republiky**[5] .
- **Listina základních práv a svobod**[6] . Z hlediska pracovního práva jsou relevantní tato její ustanovení:
    - čl. 9 odst. 1, podle něhož nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám,
    - Hlava IV (Hospodářská, sociální a kulturní práva), např. právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu (čl. 26), právo každého svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, vznik odborových organizací nezávisle na státu, právo na stávku (čl. 27), právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28), právo žen,

[5] Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[6] Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů. **Dále též jako „LZPS“.**

mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky (čl. 29) atd.

Na úrovni mezinárodních smluv podle čl. 10 Ústavy

(Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.)

Je nutno zmínit především:

- **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech** z roku 1966,
- **Evropská sociální charta z roku** 1961,
- **úmluvy uzavírané Mezinárodní organizací práce**, které ČR ratifikovala.

Na úrovni práva EU podle čl. 10a Ústavy

- Článek 10a Ústavy stanoví, že mezinárodní smlouvou mohou být některé pravomoci orgánů ČR přeneseny na mezinárodní organizaci či instituci.
    - Podle Ústavního soudu však ve vztahu k EU tento článek působí „obousměrně“ a je *„ustanovením, které otevírá vnitrostátní právní řád pro působení komunitárního práva včetně pravidel týkajících se jeho účinků uvnitř právního řádu České republiky“*.
- Právo EU, nebo též komunitární právo, je uceleným svébytným systémem práva, který je součástí českého právního řádu proto, že ČR částečně přenesla normotvornou pravomoc na EU a přistoupením k EU se zavázala respektovat závaznost práva EU, včetně závaznosti judikatury Soudního dvora EU.
- Hlavní druhy tzv. sekundárního práva EU jsou:
    - v oblasti pracovního práva především **směrnice EU**, které je ČR povinna transponovat (tj. promítnout formou změn/přijetí zákonů) do českého právního řádu,
    - **nařízení EU**, která jsou přímo použitelná, tj. netransponují se a od nabytí účinnosti rovnou zakládají práva a povinnosti koncovým adresátům norem (např. GDPR).

Na úrovni zákonů:

- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále též **„ZP“** nebo **„zákoník práce“**),
- **Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník**, ve znění pozdějších předpisů (dále též „**OZ**“ nebo „**občanský zákoník**“) - subsidiární použití i pro pracovní právo, avšak za předpokladu dodržení základních zásad pracovněprávních vztahů uvedených v § 1a ZP,
- Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Na úrovni podzákonných předpisů, např.:

- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů,
- Nařízení vlády č. 322/2025 Sb. o povinnostech zaměstnavatele při pracovních úrazech.

Pramenem pracovního práva jsou dále:

- **Kolektivní smlouvy**, avšak pouze jejich tzv. normativní část.
  - V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce, se nepřihlíží.
  - Kolektivní smlouva může být:

- ***Podniková*** – je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,
- ***Vyššího stupně*** – je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

Postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

- **Vnitropodnikové normativní akty**:
  - ***Vnitřní předpis*** (§ 305 ZP), kterým může zaměstnavatel stanovit odchylně pouze práva zaměstnanců, nikoliv povinnosti, a to výhodněji, než stanoví zákoník práce, nebo zaměstnanci přiznat právo, které zákoník práce neupravuje, pokud to zákon nezakazuje. Vnitřním předpisem není možné upravit povinnosti zaměstnanců ani snížit nebo omezit jejich práva stanovená zákoníkem práce. Takové ujednání by bylo zdánlivé a nevyvolávalo by žádné právní následky (§ 305 odst. 1 ZP).
  - ***Pracovní řád*** (§ 306 ZP) je zvláštním druhem vnitřního předpisu, rozvádí ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Pracovní řád nemůže obsahovat úpravu podle § 305 odst. 1 ZP. Pracovní řád musí být povinně vydán pouze u zaměstnavatelů uvedených v § 303 odst. 1 ZP. Pracovní řád lze vydat či změnit jen s předchozím souhlasem odborové organizace, pokud u zaměstnavatele odborová organizace působí. Stejně jako vnitřní předpis nesmí zakládat zaměstnancům povinnosti nad rámec povinností stanovených zákonem či založených smlouvou.

    V pracovním řádu je tak možno pouze blíže rozvádět stávající povinnosti zaměstnanců.

3. Základní zásady pracovního práva

Pracovní právo je v rámci postavení v systému práva součástí práva soukromého, a proto i pro pracovní právo platí obecné zásady a principy soukromého práva. Příkladem lze uvést zásadu *autonomie vůle*, princip *vše je dovoleno, co není zakázáno*, *zákaz zpětné účinnosti*, *ochranu dobré víry*, *zákaz zneužití práva*, *zákaz výkonu práva v rozporu s dobrými mravy*, princip *prevence* (předcházení škodám a nepříznivým následkům porušení norem soukromého práva), zásadu *nikomu neškodit*, zásadu že *slib zavazuje a smlouvy se mají plnit*, aj. Uvedené zásady mají klíčový význam pro výklad a aplikaci ustanovení zákoníku práce a občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.

V § 4 ZP je výslovně vyjádřen **vztah subsidiarity** občanského zákoníku k zákoníku práce, a to slovy: *„Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce; nelze-li zákoník práce použít, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se* ***základními zásadami pracovněprávních vztahů****.“*

Základní zásady pracovního práva jsou tedy zásadami speciálními, které modifikují obecné zásady občanského práva - např. zásada rovnosti stran je pro pracovněprávní vztahy modifikována zvýšenou ochranou postavení zaměstnance. V základních zásadách jsou vyjádřena primární pravidla, jimiž se řídí pracovněprávní vztahy za účelem realizace jejich základních cílů spočívajících v organizaci práce zaměstnance a ve vytváření odpovídajících pracovních podmínek, jakož i nezbytné ochrany zaměstnance při práci. Podle těchto principů by měla být vykládána a aplikována všechna ustanovení zákoníku práce, ale i subsidiárně použitá ustanovení občanského zákoníku a zároveň tyto zásady vytváří rámec pro právní jednání účastníků pracovněprávních vztahů.

Demonstrativní výčet základních zásad pracovněprávních vztahů je **upraven v § 1a ZP**, kde je uvedeno, že tyto zásady rovněž vyjadřují smysl a účel zákoníku práce. Mezi uvedené základní zásady pracovněprávních vztahů patří:

I. zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance

Jedná se o zásadu, která vyjadřuje ochrannou funkci pracovního práva. Občanské právo je založeno na rovnosti smluvních stran. V pracovním právu je nutné chránit zaměstnance, jakožto **slabší a podřízenou stranu**. Fyzická osoba vstupuje do

pracovněprávního vztahu za účelem uspokojování svých potřeb, kdy je motivem především ekonomická stránka věci. V pracovněprávním vztahu však koná zaměstnanec práci v organizační podřízenosti, proto mu musí být zákonem poskytnuta zvláštní ochrana. Ochrana práv zaměstnance je tedy nezpochybnitelnou zásadou pracovního práva, která se promítá v mnoha ustanoveních zákoníku práce, např. zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžité postihy ani je od něho požadovat, stejně jako od něho nesmí požadovat peněžitou záruku.

II. uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci osobně, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, v podřízeném vztahu a na náklady i odpovědnost zaměstnavatele, musí mít jistotu, že mu zaměstnavatel zajistí vhodné pracovní podmínky pro výkon práce. Tato zásada je realizována zejména v ustanoveních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovních pomůcek, namáhavosti práce, normování práce, rozvržení pracovní doby, poskytování doby odpočinku a dovolené a pracovního prostředí.

III. spravedlivé odměňování zaměstnance

Ve všech formách základních pracovněprávních vztahů fakticky dochází ke směně práce za odměnu (primárně peněžitou), kdy daná odměna odráží hodnotu práce. Hodnota práce vychází z obtížnosti a namáhavosti práce, množství a kvality odvedené práce a výsledků takto odvedené práce. Zásada spravedlivého odměňování pak znamená, že odvádí-li více zaměstnanců práci stejné hodnoty, přísluší jim za ni stejná odměna.
V § 110 ZP je zásada promítnuta požadavkem stanovícím, že **stejná mzda, plat nebo odměna z dohody přísluší za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.**

Mzda také plní alimentační funkci – zajišťuje potřebné životní náklady zaměstnanců. Proto je v zákoníku práce několik ochranných institutů, jako je např. minimální mzda či regulace srážek ze mzdy (zaměstnavatel např. nemůže bez dohody se zaměstnancem strhnout ze mzdy částku za škodu na poskytnutém vybavení).

IV. řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele

Řádný výkon práce by měl vycházet z individuálního smluvního ujednání a být v souladu s interními předpisy zaměstnavatele a jeho individuálními pokyny k vykonávané práci. **Smyslem není jen a pouze monotónní výkon práce, ale jednání vedoucí k naplnění cíle a zájmů zaměstnavatele** (tzv. loajalita), včetně řádné reprezentace zaměstnavatele ze strany zaměstnance za předpokladu dodržování příslušných právních předpisů, ochrany zdraví a majetku atd.

V. rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

Uvedená zásada, která je blíže rozvedena v § 16 ZP, znamená **uplatňování stejného přístupu ze strany zaměstnavatele k zaměstnancům** zejména při jejich přijímání do jednoho ze základních pracovněprávních vztahů, totožné stanovení pracovních podmínek, shodný přístup k zaměstnancům při odměňování a při poskytování jiných peněžitých plnění či plnění peněžité hodnoty, stejné zacházení v rámci odborné přípravy a rovný přístup ve vztahu ke kariérnímu postupu zaměstnanců.

Zákaz diskriminace pak zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci zaměstnanců. **Přímou diskriminací** je jednání, kdy je zaměstnanec znevýhodněn vůči druhému zaměstnanci na základě důvodu, který je znakem diskriminačním. **Nepřímou diskriminací** je situace, kdy dochází k znevýhodnění některých zaměstnanců na základě zdánlivě neutrálního ustanovení či kritéria, které však fakticky ve zvýšené míře dopadá pouze na určitou skupinu zaměstnanců vykazujících diskriminační znaky. Diskriminačními znaky jsou zejména rasa, barva pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyk, víra a náboženství, politické či jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách či politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav, věk, manželský a rodinný stav nebo povinnost k rodině. Z uvedené zásady může pouze zákon stanovit výjimky, přípustné může být např. nerovné zacházení v situacích, kdy existuje věcný důvod spočívající v povaze práce. Blíže je tato ústavněprávní zásada rozvedena v antidiskriminačním zákoně.

Výše uvedené zásady I. až V. (kromě IV.) zákoník práce prohlašuje za reprezentanty veřejného pořádku v pracovním právu, což je klíčový ukazatel pro přípustnost právního jednání smluvních stran v právních vztazích, z hlediska platnosti či neplatnosti tohoto jednání. Nastane-li situace, že právní jednání smluvních stran bude v rozporu s veřejným pořádkem, pak bude takové jednání absolutně neplatné (viz § 1a ZP a § 580 OZ).

4. Právní vztahy a skutečnosti v pracovním právu

Právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci (fyzickými osobami) a zaměstnavateli (fyzickými nebo právnickými osobami), jsou **vztahy pracovněprávními**. Tyto vztahy, upravené primárně v zákoníku práce, mají soukromoprávní povahu. Pracovněprávní vztahy tvoří tyto prvky:

- **Subjekty** (zaměstnanec a zaměstnavatel)

Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů mohou být fyzické i právnické osoby. Aby mohla být osoba účastníkem pracovněprávních vztahů (například mohla uzavřít pracovní smlouvu), musí mít právní osobnost a v případě fyzické osoby i svéprávnost. Obecnou úpravu vzniku právní osobnosti u fyzických i právnických osob a nabývání svéprávnosti fyzických osob obsahuje občanský zákoník. Podle občanského zákoníku je právní osobností způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Svéprávností je podle občanského zákoníku způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat - § 15 OZ). Vzhledem k tomu, že za právnickou osobu vždy podle § 161 a násl. OZ jedná někdo jiný, nelze hovořit ve vztahu k ní o svéprávnosti, ta bude relevantní vždy pouze ve vztahu k fyzické osobě za ni jednající.

Výjimkami z obecné občanskoprávní úpravy svéprávnosti jsou způsobilost uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a způsobilost uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí – obě dohody smí být podle zákoníku práce uzavřeny nejdříve v den, kdy fyzická osoba – zaměstnanec dovrší 18 let věku.

Bližší výklad k subjektům pracovního práva je uveden v otázkách č. 12 a 13.

- **Objekt** (jednání subjektů, v pracovním právu jím je výkon závislé práce). Znaky závislé práce (§ 2 odst. 1 ZP), musí být splněny současně:
    - nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance,
    - osobní výkon zaměstnancem,
    - podle pokynů zaměstnavatele,
    - jménem zaměstnavatele.

Zákonné podmínky výkonu závislé práce (§ 2 odst. 2 ZP):

- za mzdu, plat nebo odměnu,
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- v pracovní době,
- na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě.

Právní skutečnost (v pracovním právu pracovněprávní skutečnost) je taková skutečnost, s níž právní předpisy spojují vznik, změnu nebo zánik práv a povinností. Podle uplatnění prvku vůle dělíme právní skutečnosti na:

- Subjektivní (rozhodujícím prvkem je lidská vůle),
- Objektivní (nezávislé na lidské vůli).

Subjektivní právní skutečnosti

Právní jednání – nejvýznamnější druh právních skutečností, jsou v souladu s právem.

- Dvoustranné (např. pracovní smlouva, rozvázání pracovního poměru dohodou)
- Jednostranné (výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru)

Protiprávní jednání – porušení právních norem, které vyvolává právní následky (např. vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu v důsledku porušení povinnosti. Vedle soukromoprávní odpovědnosti nezřídka přistupuje i sankce za přestupek (zpravidla podle zákona o inspekci práce).

Objektivní právní skutečnosti

Právní události – objektivně existující skutečnosti a děje, dané např. biologickými příčinami, např.:

- Smrt – u zaměstnavatele jako fyzické osoby jeho smrtí základní pracovněprávní vztah zaniká (§ 48 odst. 4 ZP); to neplatí při pokračování v živnosti nebo poskytování zdravotních služeb (§ 342 odst. 1 ZP),
- Dovršení věku – např. vznikne možnost mladistvého zavázat se k výkonu závislé práce,
- Plynutí času – plynutí dob a lhůt (např. zkušební doba, výpovědní doba),

- Lhůta – časový interval, v němž má být něco vykonáno, aby (ne)nastal určitý účinek, např. dvouměsíční lhůta k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu (§ 72 ZP),
- Doba – časový interval, s jehož skončením jsou spojeny určité právní následky – např. výpovědní doba, jejímž uplynutím skončí pracovní poměr (§ 51 ZP).

Protiprávní stavy – události objektivní povahy, které jsou v rozporu s právem (např. stav v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání).

5. Právní jednání v pracovním právu

Obecně k právnímu jednání v soukromém právu

Obecná úprava právního jednání v soukromém právu je obsažena především v § 545 a násl. OZ. Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny a právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran (§ 545 OZ).

Právně lze jednat **konáním** nebo **opomenutím** a může se tak stát výslovně, nebo konkludentně (jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co jednající osoba chtěla projevit - § 546 OZ). Každé právní jednání obsahem a účelem musí odpovídat dobrým mravům i zákonu (§ 547 OZ).
O právní jednání nejde, pokud chybí vůle jednající osoby (§ 551 OZ), nebyla zjevně projevena vážná vůle (§ 553 OZ), nebo nelze zjistit jeho obsah pro neurčitost nebo nesrozumitelnost, a to ani výkladem. Ke zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží (§ 554 OZ), tj. z právního hlediska se k němu přistupuje, jako kdyby vůbec neexistovalo.

Obecná pravidla pro výklad právních jednání v soukromém právu jsou upravena v § 555 až 558 OZ. **Právní jednání se posuzuje podle svého obsahu** a má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy (§ 555 OZ). Právní jednání se vyloží podle úmyslu jednajícího, pokud byl úmysl druhé straně znám, anebo musela-li o něm vědět, přihlédne se k zavedené praxi (§ 556 OZ) a pokud připouští použitý výraz různý výklad, vyloží se v pochybnostech k tíži toho, kdo výrazu použil jako první (§ 557 OZ).

Na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné (§ 574 OZ) a pokud má neplatné právní jednání náležitosti jiného právního jednání, které je platné, platí – pokud je z okolností zřejmé, že vyjadřuje vůli jednající osoby – toto jiné právní jednání (§ 575 OZ). Pokud se důvod neplatnosti týká jen oddělitelné části právního jednání, je za stanovených podmínek neplatnou jen tato část (§ 576 OZ). Chyby v psaní nebo v počtech nejsou právnímu jednání na újmu, jestliže je jeho význam nepochybný (§ 578 OZ).

Neplatné je právní jednání, které se příčí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje, dále také právní jednání, na

jehož základě má být plněno něco od počátku objektivně nemožného (§ 580 OZ). Ten, kdo způsobil neplatnost právního jednání, se nemůže neplatnosti dovolávat a nahradí vzniklou škodu straně, která o neplatnosti nevěděla (§ 579 OZ).

Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí (§ 582 OZ). Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně příčí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek a pokud právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému (§ 588 OZ).

Odchylná úprava v zákoníku práce

Zákoník práce upravuje v § 19 až 29 ZP odchylně některá ustanovení o právním jednání v případech, kdy by použití obecné úpravy OZ nebylo vhodné s ohledem na základní zásady pracovněprávních vztahů (§ 1a ZP), a to zejména zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (§ 1 odst. 1 písm. a) ZP).

Proto pokud je možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější (§ 18 ZP). Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně ZP anebo zvláštní zákon. Pokud požaduje zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo. Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud nezpůsobil neplatnost výlučně sám (§ 19 ZP).

Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje ZP, a pokud bylo započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah (§ 20 OZ).

Kolektivní smlouva, kterou smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace (§ 22 ZP), může upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích (tzv. normativní část kolektivní smlouvy) a práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy (tzv. obligační část kolektivní smlouvy). K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená ZP, se nepřihlíží.

Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel, více zaměstnavatelů, nebo jedna, či více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé. Podniková kolektivní smlouva je uzavřena mezi jedním nebo více zaměstnavateli a jednou nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Kolektivní smlouva vyššího stupně, je uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi. Postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (§ 23 odst. 4 ZP).

Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance (i za ty, kteří nejsou odborově organizováni) a působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, pokud se nedohodnou mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

Ustanovení § 24 ZP požaduje, aby odborové organizace v případě jejich plurality u zaměstnavatele jednaly ve shodě (tzv. princip „povinné shody na jedné straně stolu“), avšak pro případ, kdy takové shody není dosaženo, obsahuje proceduru, která umožňuje řešení případné patové situace mezi odborovými organizacemi. Procedura vychází z principu majority, kdy kolektivní smlouva může být uzavřena s největší odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají u zaměstnavatele největší zastoupení. Proti takovému postupu se nicméně mohou vymezit sami zaměstnanci, kteří mohou s takovým postupem vyslovit nesouhlas. Nesouhlas nadpoloviční většiny všech zaměstnanců vede k tomu, že je nutné se vrátit k "povinné shodě na jedné straně stolu" nebo při vyslovení nesouhlasu mohou tito zaměstnanci označit odborovou organizaci nebo více odborových organizací, s nimiž má být kolektivní smlouva uzavřena (tzv. konstitutivní veto).

<u>Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany a pro:</u>

- zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti

kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,

- zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,
- odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání. Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 25 ZP).

Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou, je-li uplynutí doby vázáno na splnění podmínky, musí obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Je možné kolektivní smlouvu písemně vypovědět, ne však dříve než po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně. Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku (§ 26 ZP).

Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže písemnosti, jinak se k ní také nepřihlíží (§ 27 ZP). Ve vztazích mezi všemi kolektivními smlouvami, které se vztahují na jednotlivé zaměstnance, se uplatní výkladové pravidlo tzv. "doložky nejvyšších výhod", což znamená, že se aplikují ta ujednání jednotlivých kolektivních smluv, která jsou pro zaměstnance nejvýhodnější.

Není možné kolektivní smlouvu nahradit jinou smlouvou, domáhat se relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy, zrušit ji odstoupením jedné ze smluvních stran a pokud si sjednají smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu (§ 28 ZP).

Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření zaměstnance a zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla všem jeho zaměstnancům přístupná (§ 29 ZP).

6. Vznik pracovního poměru

I. Vznik pracovního poměru a pracovní smlouva

Pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah je zakládán především **pracovní smlouvou**, kterou lze za podmínek stanovených zákoníkem práce uzavřít na dobu určitou i neurčitou (blíže otázka č. 9). Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání, jež je výsledkem shodných projevů vůle zaměstnance a zaměstnavatele. K uzavření pracovní smlouvy je tedy třeba (aktivního) právního jednání obou stran; nemůže vzniknout jako důsledek např. právní události.

Zákoník práce vyžaduje, aby pracovní smlouva měla **písemnou formu**, přičemž každá smluvní strana musí obdržet jedno její vyhotovení. Nebyla-li pracovní smlouva uzavřena písemně, lze tento nedostatek dodatečně zhojit (konvalidovat) jen společným písemným projevem vůle obou stran směřujícím k odstranění vady smlouvy. Absence písemné formy činí pracovní smlouvu neplatnou, avšak toliko relativně, tj. jen pokud se toho výslovně dovolá strana, která neplatnost nezpůsobila. Neplatnosti smlouvy se navíc nelze dovolat, bylo-li již započato s plněním smlouvy, tzn. zaměstnanec začal podle ní pracovat.

Nesplněním povinnosti uzavřít pracovní smlouvu písemně se zaměstnavatel může dopustit přestupku, za který lze uložit pokutu až do výše 10 mil. Kč. Oproti ústně uzavřené pracovní smlouvě je třeba dále odlišit **tzv. faktický pracovní poměr**, což je právní vztah, při němž zaměstnanec pro zaměstnavatele fakticky pracuje, ač mezi nimi nebyly sjednány všechny podstatné náležitosti pracovní smlouvy (viz dále).

Jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy (viz otázka č. 9), bez jejichž uvedení nemůže být pracovní smlouva platně uzavřena, je vedle sjednání místa výkonu práce a druhu práce sjednání **dne nástupu do práce**.

Pracovní smlouvu je třeba sjednat před vznikem pracovního poměru, nejpozději v den nástupu do práce, a to před samotným započetím výkonu práce. Sjednaným dnem nástupu do práce **vznikne pracovní poměr**, a to i v případě, pokud takový den není

pracovním dnem zaměstnance (typicky 1. ledna), anebo pokud zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí (např. pro nemoc).

Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo nedozví-li se zaměstnavatel o této překážce do jednoho týdne, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Od pracovní smlouvy lze odstoupit pouze písemně a do doby, než zaměstnanec nastoupí do práce.

II. Založení pracovního poměru jmenováním

Dalším způsobem, jak může vzniknout pracovní poměr, a to v případě **vedoucích zaměstnanců** uvedených v § 33 odst. 3 ZP nebo v jiném zákoně (např. školský zákon), je **jmenování**. Byť to zákoník práce výslovně nestanoví, je vhodné, aby jmenování bylo učiněno též v písemné formě. Jedná se formálně o jednostranné právní jednání zaměstnavatele, které ovšem v praxi předpokládá souhlas zaměstnance s tímto jmenováním, a to i s ohledem na zákaz nucené práce. Pracovní poměr vzniká jmenováním pouze u zaměstnanců, kteří dosud nebyli v pracovním poměru k zaměstnavateli. Je-li na místo vedoucího zaměstnance jmenován zaměstnavatelem zaměstnanec, který již je k tomuto zaměstnavateli v pracovním poměru, dochází jmenováním ke změně druhu práce.

III. Právní vztahy před vznikem pracovního poměru

Teprve se vznikem pracovního poměru můžeme hovořit o pracovněprávním vztahu, tedy vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který nazýváme základním pracovněprávním vztahem (spolu se vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti, viz § 3 ZP).

Před vznikem pracovního poměru tedy zákoník práce nehovoří o zaměstnanci, ale obecně o fyzické osobě. Samozřejmě se předpokládá určité jednání směřující k uzavření pracovní smlouvy. Zaměstnavatel může po fyzické osobě vyžadovat určité informace, aby mohl posoudit vhodnost uchazeče (vzdělání, praxe apod**.). Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické**

osoby ucházející se o práci jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy (§ 30 odst. 2 ZP). Určité informace osobního charakteru (těhotenství, politická orientace, členství v odborové organizaci, viz § 316 odst. 4 ZP) nemůže požadovat po zaměstnanci, ani po osobě ucházející se o zaměstnání. Současně má zaměstnavatel povinnost seznámit uchazeče s právy a povinnostmi, která pro něj z pracovní smlouvy nebo ze jmenování vyplynou a s pracovními podmínkami, podmínkami odměňování a povinnostmi, které se k vykonávané práci vztahují podle příslušných právních předpisů.

Zaměstnavatel si může vybrat z více uchazečů podle svého rozhodnutí, ale musí přitom respektovat zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace (nesmí tedy výběr činit např. podle pohlaví, věku nebo rasy).

V souvislosti se subsidiárním použitím občanského zákoníku nelze vyloučit použití jeho ustanovení o tzv. **předsmluvní odpovědnosti** ve vztahu k tomu, kdo zmaří naplnění pracovní smlouvy. Taková odpovědnost by mohla vzniknout zaměstnanci např. tím, že předloží padělaný doklad o svém vzdělání a zaměstnavatel po vzniku pracovního poměru zjistí, že zaměstnanec požadované vzdělání vůbec nemá. V úvahu by pak připadalo uplatnění náhrady škody, která takto zaměstnavateli vznikla.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru ve lhůtě 7 dnů od vzniku pracovního poměru, pokud určité údaje neobsahuje pracovní smlouva. Jde např. o bližší vymezení druhu a místa výkonu práce, údaj o výměře dovolené, o stanovené týdenní pracovní době apod. (viz § 37 ZP). Další informace (stát, doba vyslání, měna, ve které bude vyplácena mzda, jak je zajištěn návrat zaměstnance) je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytovat v případě, že je vysílán na území jiného státu (viz § 37a ZP). Obdobné povinnosti týkající se informování zaměstnanců má zaměstnavatel i vůči zaměstnancům činným na základě dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce (viz §77a a § 77b ZP).

Zaměstnavatel je dále povinen zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce (viz § 32 ZP), vyžaduje-li ji zákon o specifických zdravotních službách nebo jiný právní předpis. Vstupní lékařská prohlídka tedy není povinná před vznikem každého pracovního poměru.

U pracovního poměru je vstupní prohlídka povinná zejména u prací zařazených do druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté kategorie podle zákona o ochraně veřejného zdraví a u prací, pro jejichž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny zvláštním právním předpisem. U práce zařazené do první kategorie se vstupní prohlídka provede zejména tehdy, požaduje-li ji zaměstnavatel nebo uchazeč o zaměstnání. Obdobně je tomu i u dohod konaných mimo pracovní poměr. Vstupní lékařská prohlídka je povinná vždy u mladistvých zaměstnanců a u zaměstnanců pracujících v noci.

Obecně platí, že náklady na prohlídku nese uchazeč o zaměstnání. Pokud však dojde ke vzniku pracovněprávního vztahu, je zaměstnavatel povinen tyto náklady zaměstnanci uhradit. Zaměstnavatel hradí náklady na prohlídku i tehdy, pokud se s uchazečem na jejich úhradě výslovně dohodne, a dále vždy v případě posouzení zdravotní způsobilosti k práci v noci. Součástí nákladů na vstupní lékařskou prohlídku jsou i výdaje na pořízení výpisu ze zdravotnické dokumentace, který je nezbytným podkladem pro provedení této prohlídky.

7. Změna pracovního poměru

Změna pracovního poměru znamená změnu některého z prvků pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Změna subjektu je možná pouze na straně zaměstnavatele (přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu – viz níže). Změna subjektu na straně zaměstnance přípustná není, neboť výkon závislé práce je charakterizován osobou zaměstnance.

Změna objektu pracovněprávního vztahu možná není, neboť jím je z definice právě výkon závislé práce.

Nejčastěji tak dochází ke změně obsahu pracovněprávního vztahu, ať již se jedná o sjednané podstatné náležitosti pracovní smlouvy (v úvahu přichází jen druh práce a místo výkonu práce, neboť den nástupu do práce je jeho uplynutím postaven na jisto jako událost v minulosti, blíže viz otázka č. 9), nebo ostatní náležitosti, které byly ve smlouvě sjednány.

Ke **změně obsahu** pracovního poměru nejčastěji dochází na základě dvoustranného právního jednání (typicky dodatkem pracovní smlouvy), jednostranným právním jednáním (např. převedením na jinou práci podle § 41 ZP), nebo právní událostí (např. otěhotněním zaměstnankyně, nabytím zletilosti zaměstnance), ale může k ní dojít též např. změnou právní úpravy v průběhu trvání pracovního poměru.

I. **Převedení na jinou práci** podle § 41 ZP je jednostranným opatřením zaměstnavatele, které je buď povinen učinit z taxativně uvedených důvodů (nemůže-li zaměstnanec konat dosavadní práci ze zdravotních důvodů, zaměstnankyně koná práci zakázanou v těhotenství atd.), anebo mu zákon dává možnost tak ve stanovených situacích učinit (např. při výpovědi dané zaměstnanci z důvodů jdoucích k jeho tíži). V těchto případech může zaměstnance převést i na práci jiného druhu, než byla sjednána, není-li možné dosáhnout účelu převedení v rámci pracovní smlouvy. Souhlas zaměstnance se nevyžaduje. Na nezbytnou dobu lze zaměstnance převést bez jeho souhlasu také v případě odvracení mimořádné události, živelní události atd. Při převádění má zaměstnavatel povinnost posuzovat vhodnost práce, na kterou má být zaměstnanec

převeden, projednat s ním předem důvod převedení a v případě, že převedením dochází ke změně pracovní smlouvy, vydat mu o tom písemné potvrzení. Převedení by mělo být ze své podstaty dočasné, než odpadne přechodný důvod (např. těhotenství zaměstnankyně), nebo než se daná situace vyřeší trvale (např. změnou druhu práce v pracovní smlouvě či skončením pracovního poměru. Zákon však ve většině případů nestanoví konkrétní časový limit převedení.

II. Změnou obsahu tkvící ve změně místa výkonu práce je **pracovní cesta** (§ 42 ZP), jako časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce (ke změně pracovní smlouvy nedochází), přičemž zaměstnavatel může zaměstnance vyslat na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanci náleží náhrada cestovních výdajů vzniklých mu vysláním na pracovní cestu. Změnou místa výkonu práce je dále **přeložení** do jiného místa, než bylo sjednáno (§ 43 ZP), které vyžaduje souhlas zaměstnance a může být realizováno jen v rámci téhož zaměstnavatele a vyžaduje-li to jeho provozní potřeba (zde dochází ke změně pracovní smlouvy). Vyslat na pracovní cestu mimo obvod obce pracoviště nebo bydliště lze např. těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnance/zaměstnankyni pečující o dítě mladší 9 let (v případě osamělých pečujících o dítě mladší 15 let) jen s jejich souhlasem. Přeložit je lze jen na jejich žádost.

III. Dalším typem změny obsahu pracovního poměru je **dočasné přidělení zaměstnance** k výkonu práce **u jiného zaměstnavatele**. Prvním typem je dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a, které je nekomerčního charakteru a které lze sjednat nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru zaměstnance. Výslovně se zakazuje dočasně přidělovat zaměstnance za úplatu; náhrada mzdových a souvisejících nákladů na zaměstnance vzniklých přidělujícímu zaměstnavateli se připouští. Úpravu nelze použít v případech zvyšování a prohlubování kvalifikace a na agenturní zaměstnávání.

Agenturní zaměstnávání (§ 307a až 309 ZP) je naopak komerčního charakteru, kdy agentura práce svého zaměstnance na základě dohody dočasně přiděluje za úplatu k výkonu práce u uživatele. Jedná se o trojstranný vztah tvořený jednotlivými vztahy:

1. pracovněprávní vztah mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem (založený pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti),
2. obchodněprávní vztah mezi agenturou práce a uživatelem založený dohodou o dočasném přidělení agenturou práce a
3. faktický výkon práce agenturním zaměstnancem pro uživatele.

Po dobu dočasného přidělení uživatel zaměstnanci agentury práce ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Povinnost k úhradě mzdy a souvisejících náhrad, jakož i právo právně jednat v základních pracovněprávních otázkách (např. rozvázání pracovní smlouvy) však nadále náleží agentuře práce. Aby se předešlo tzv. mzdovému dumpingu a byla ochráněna práva přidělovaného zaměstnance, jsou agentura práce a uživatel povinni zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přidělovaného zaměstnance nebyly horší, než by byly podmínky srovnatelného zaměstnance (za toho se považuje tzv. kmenový zaměstnanec uživatele, který koná práci srovnatelné složitosti, namáhavosti a odpovědnosti jako agenturní zaměstnanec). K témuž uživateli lze přidělit agenturního zaměstnance nejdéle na dobu 12 měsíců. Pouze k žádosti agenturního zaměstnance lze tuto dobu prodloužit.

IV. Za změnu v osobě zaměstnavatele, a to trvalého charakteru, je považován **přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů**, při němž dochází k převodu úkolů nebo činností stávajícího (převádějícího) zaměstnavatele na zaměstnavatele nového (přejímajícího). Úprava v § 338 až § 345a ZP je promítnutím evropské úpravy, především směrnice Rady 2001/23/ES. Účelem je zabezpečit, aby zaměstnanci dotčení převodem činnosti nebyli vystaveni nebezpečí propuštění nebo změně svých pracovních podmínek. Převádějící zaměstnavatel je povinen v dostatečném předstihu (nejméně 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností) projednat se zaměstnanci, resp. jejich zástupci (odborovou organizací nebo radou zaměstnanců) konkrétní skutečnosti související s přechodem. Zaměstnanci je umožněno se bránit proti změně v subjektu, se kterým uzavřel pracovní smlouvu a podle § 51a ZP dát výpověď z pracovního poměru, u níž je specifická kratší výpovědní doba.

Domnívá-li se zaměstnanec, že v souvislosti s přechodem práv a povinností došlo k podstatnému zhoršení jeho pracovních podmínek, může dát výpověď z pracovního poměru do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. Jsou-li splněny zákonné podmínky, náleží mu odstupné; o splnění těchto podmínek může v případě sporu rozhodnout soud.

Specifickou úpravu má přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě organizační složky státu (§ 343 až § 345a ZP).

8. Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázán (právním jednáním) čtyřmi způsoby:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době.

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby.

Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti může navíc skončit skončením povolení k pobytu, skončením povolení k zaměstnání a nabytím právní moci rozsudku o vyhoštění z ČR. Pracovní poměr dále zaniká smrtí zaměstnance a v některých případech také smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou (ledaže dochází k pokračování v živnosti nebo k pokračování v poskytování zdravotních služeb – viz § 342 ZP).

Rozvázání pracovního poměru

A) Dohodou

Dohoda je **dvoustranným právním jednáním**, obě strany tedy musí s rozvázáním pracovního poměru tímto způsobem souhlasit. V případě rozvázání pracovního poměru dohodou pracovní poměr **skončí sjednaným dnem**. Dohoda musí být **písemná** – každá strana musí obdržet jedno vyhotovení. Jsou-li důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou důvody uvedené v § 52 písm. a) až c) ZP, zaměstnanci přísluší **odstupné** ve stejné výši jako v případě výpovědi (viz § 67 ZP). Odstupné si mohou strany sjednat i v jiných případech. Dochází-li k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, přísluší mu při skončení pracovního poměru **jednorázová náhrada** ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku (viz § 271ca ZP).

B) Výpovědí

Výpověď je **jednostranným právním jednáním**, na rozdíl od dohody tedy neplatí, že obě strany musí s rozvázáním pracovního poměru souhlasit, protistrana ji tedy nemusí ani

podepsat. Výpověď musí být **písemná**, jinak se k ní nepřihlíží. Může být odvolána, ale pouze se souhlasem druhé smluvní strany. Odvolání výpovědi i souhlas s tímto odvoláním pak také musí být písemné.

Pracovní poměr končí uplynutím **výpovědní doby.** Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou výpovědi dané zaměstnanci z důvodů uvedených v § 52 písm. f) až h) ZP, kdy výpovědní doba činí nejméně 1 měsíc, a specifického případu výpovědi dané zaměstnancem podle § 51a ZP (blíže v předchozí otázce). Výpovědní doba začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé straně, a skončí dnem, který se s tímto dnem číselně shoduje (např. zaměstnanec dal výpověď 5. června 2026, dvouměsíční výpovědní doba začíná běžet tímto dnem a skončí 5. srpna 2026). Pokud takový den v posledním měsíci není, skončí pracovní poměr poslední den daného kalendářního měsíce (např. pokud zaměstnanec dá výpověď 31. prosince 2026, dvouměsíční výpovědní doba skončí 28. února 2027).

Písemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem lze výpovědní dobu prodloužit či změnit její běh, takto dohodnutá pravidla ale musí být stejná pro obě strany, s výjimkou výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. f) až h) ZP. Lze se tak například dohodnout, že výpovědní doba začne běžet až prvním dnem následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi druhé straně a bude tříměsíční, ale v případech podle § 52 písm. f) až h) ZP zůstane zachován zákonný režim.

Výpověď může být dána jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. **Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, zaměstnavatel je naopak omezen důvody taxativně vymezenými v § 52 ZP.**

Zaměstnavatel může dát výpověď pouze z následujících důvodů:

- organizační změny (§ 52 písm. a) až c) ZP) – ruší se zaměstnavatel nebo jeho část, nebo se přemisťuje zaměstnavatel nebo jeho část, nebo je zaměstnanec nadbytečný kvůli organizační změně (např. organizace práce, technické vybavení, snížení stavu zaměstnanců). V těchto případech přísluší dle § 67 ZP odstupné ve výši nejméně
    - jednonásobku průměrného měsíčního výdělku, trval-li pracovní poměr méně než 1 rok

    - dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, trval-li pracovní poměr déle než 1 rok a méně než 2 roky
    - trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, trval-li pracovní poměr déle než 2 roky
- zaměstnanec podle lékařského posudku pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost (§ 52 písm. d) ZP), ať už v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení touto nemocí, nebo z tzv. obecné příčiny (např. se mu stal mimopracovní úraz).
    - V případě, že k pozbytí zdravotní způsobilosti došlo vlivem pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení touto nemocí, přísluší zaměstnanci podle § 271ca ZP jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Tato náhrada je zaměstnavateli kompenzována pojišťovnou z jeho zákonného pojištění odpovědnosti za škodu.
- zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice (§ 52 písm. e) ZP) – výpovědní důvod relevantní jen pro specifická pracoviště, kde se sleduje maximální možná expozice nežádoucím vlivům. Typicky práce v hornictví.
    - V tomto případě přísluší zaměstnanci podle § 67 ZP odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.
- pro nesplňování předpokladů a požadavků (§ 52 písm. f) ZP): zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro výkon práce dané zákonem, nebo nesplňuje požadavky zaměstnavatele pro výkon práce, nebo má neuspokojivé pracovní výsledky. V případě neuspokojivých pracovních výsledků musí zaměstnavatel zaměstnance v předchozích 12 měsících na nedostatky písemně upozornit a dát mu přiměřenou lhůtu k odstranění; výpověď mu může dát, jen pokud je zaměstnanec neodstraní.
- pro porušování povinností (§ 52 písm. g) ZP): zaměstnanec porušil pracovní povinnosti tak, že by s ním mohl být okamžitě zrušen pracovní poměr, nebo závažně porušil pracovní povinnosti, nebo soustavně méně závažně porušuje pracovní povinnosti. V případě méně závažného porušování pracovních povinností musí zaměstnavatel zaměstnance během posledních 6 měsíců písemně upozornit na možnost výpovědi (podle judikatury alespoň třikrát,

v praxi se často hovoří o tzv. vytýkacích dopisech). Chce-li zaměstnavatel využít tento výpovědní důvod, musí dát zaměstnanci výpověď do 3 měsíců od doby, kdy se o porušení dozvěděl, a zároveň do 15 měsíců od doby spáchání porušení povinností.

- zaměstnanec zvlášť hrubě porušil režim dočasně práce neschopného pojištěnce (§ 52 písm. h) ZP): zaměstnavatel musí v tomto případě dát výpověď do 1 měsíce od doby, kdy se o porušení povinností dozvěděl, a zároveň do 1 roku od porušení povinností.

Důvod výpovědi se musí **vymezit tak, aby nešel zaměnit s jiným**, a nesmí být dodatečně měněn. Výpovědních důvodů ale může být uvedeno najednou více. Zaměstnavatel musí výpověď předem projednat s odborovou organizací, pokud u něj působí; pokud je zaměstnanec členem orgánu odborové organizace, tak navíc musí odborová organizace dát k výpovědi souhlas.

V některých případech platí **zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem** (hovoříme o tzv. ochranné době, viz § 53 ZP). Jedná se např. o tyto situace: dočasná pracovní neschopnost zaměstnance, těhotenství, mateřská dovolená, otcovská dovolená, rodičovská dovolená, ošetřování dítěte nebo dlouhodobá péče. Tento zákaz ale není vždy absolutní, v případech stanovených v § 54 ZP zákaz výpovědi neplatí (např. při zrušení zaměstnavatele nebo jeho části).

C) Okamžitým zrušením

Okamžité zrušení je možné ze strany zaměstnance i ze strany zaměstnavatele. Jde o **jednostranné právní jednání**, obě strany jsou však omezeny důvody taxativně vymezenými zákoníkem práce. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být **písemné**, jinak se k němu nepřihlíží.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr ve dvou případech. Prvním případem je, pokud zaměstnanec podle lékařského posudku nemůže vykonávat svou práci a zaměstnavatel ho do 15 dnů od předložení lékařského posudku nepřevede na jinou práci. Druhým případem je, pokud zaměstnavatel zaměstnanci do 15 dnů po splatnosti nevyplatil mzdu nebo plat (nebo jakoukoli část). Zaměstnanec má v těchto případech nárok na náhradu mzdy či platu v délce výpovědní doby (min. 2 měsíce).

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení dozvěděl, a nejpozději do 1 roku ode dne, kdy důvod pro okamžité zrušení vznikl.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr ve dvou případech. Prvním případem je, pokud byl zaměstnanec pravomocně nepodmíněně odsouzen pro úmyslný trestný čin na dobu delší než 1 rok nebo na dobu nejméně 6 měsíců, pokud byl čin spáchán při plnění pracovních úkolů. Druhým případem je, pokud zaměstnanec zvlášť hrubě porušil pracovní povinnosti. Zaměstnavatel musí pracovní poměr okamžitě zrušit do 3 měsíců ode dne, kdy se o porušení povinností dozvěděl, a zároveň do 15 měsíců ode dne spáchání porušení povinností. Pracovní poměr nelze okamžitě zrušit v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnance na otcovské dovolené a zaměstnance na rodičovské dovolené. Důvod pro okamžité zrušení se musí vymezit tak, aby nešel zaměnit s jiným, a nesmí být dodatečně měněn.

D) Zrušením ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru je **jednostranným právním jednáním**. Musí být písemné. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné ze strany zaměstnance i zaměstnavatele, a to z jakéhokoliv důvodu či bez jeho uvedení. Pracovní poměr skončí okamžikem doručení zrušení, není-li uveden den pozdější. Zaměstnavatel nesmí pracovní poměr zrušit v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance.

Uplynutí doby určité

Pracovní poměr může skončit též na základě právní události, a to **uplynutím sjednané doby, byl-li pracovní poměr sjednán na dobu určitou**. Pokud je doba v pracovní smlouvě vymezena dobou konání určitých prací, platí, že zaměstnavatel musí zaměstnance na skončení prací upozornit alespoň 3 dny předem. Pokud zaměstnanec po uplynutí doby sjednané v pracovní smlouvě dále koná práci s vědomím zaměstnavatele, mění se pracovní poměr na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou.

Hromadné propouštění je skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn (§ 52 písm. a) až c) ZP)

- min. 10 zaměstnancům, pokud zaměstnavatel zaměstnává 20-100 zaměstnanců,
- min. 10 % zaměstnanců, pokud zaměstnavatel zaměstnává 101-300 zaměstnanců,
- min. 30 zaměstnancům, pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 300 zaměstnanců.

Pokud dostane výpověď alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se i ti, se kterými zaměstnavatel skončí pracovní poměr z důvodu organizačních změn dohodou. Zaměstnavatel o hromadném propouštění musí min. 30 dnů předem informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců; pokud nejsou tyto orgány ustanoveny, tak každého zaměstnance. Zaměstnavatel musí též informovat krajskou pobočku Úřadu práce.

Neplatnost skončení pracovního poměru

Pokud je rozvázání pracovního poměru neplatné a zaměstnanec či zaměstnavatel písemně oznámí druhé straně, že trvá na dalším zaměstnávání, resp. konání práce, pracovní poměr trvá dál. Toto oznámení lze učinit až do vynesení rozsudku v soudním sporu. **V případě neplatnosti výpovědi dané zaměstnavatelem je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy nebo platu a dovolenou**, dokud neumožní zaměstnanci pokračovat v práci, nebo dokud pracovní poměr platně neskončí. Pokud by se jednalo o dobu delší než 6 měsíců, soud může výši náhrady mzdy snížit, zejména s přihlédnutím k jiným příjmům zaměstnance. V případě neplatnosti výpovědi dané zaměstnancem má zaměstnavatel v případě, že zaměstnanec práci nekoná, právo na náhradu škody, která mu tím vznikne.

Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou **do 2 měsíců** ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, podat **žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu**. Pokud je skončení pracovního poměru neplatné, ale zaměstnanec či zaměstnavatel neoznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, tak platí, že pracovní poměr skončil dohodou.

9. Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je **nejběžnějším právním jednáním, kterým se zakládá pracovní poměr**. Jedná se o souhlasný projev vůle fyzické osoby (budoucího zaměstnance) a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr. Pracovní poměr se však v zákonem stanovených případech může zakládat také jmenováním.

Uzavřením smlouvy se v praxi realizuje ústavně zaručené **právo na svobodnou volbu povolání**. Zaměstnanec si svobodně volí zaměstnavatele, druh práce i místo jejího výkonu, a to s ohledem na své schopnosti, kvalifikaci či zdravotní stav. Stejnou svobodu při výběru zaměstnanců má i zaměstnavatel, který si tak může podle svých potřeb utvářet pracovní kolektiv. Při tom však musí respektovat zákonná omezení, zejména zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace.

Pracovní smlouva je uzavřena, jakmile se smluvní strany v předepsané písemné formě shodnou alespoň na jejích zákonem stanovených podstatných náležitostech. Pracovní poměr však vzniká až sjednaným dnem nástupu do práce. **Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení**. Pracovní smlouvu lze uzavřít rovněž elektronicky. Zaměstnavatel je v takovém případě povinen zaslat její vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec písemně sdělil a která není v dispozici zaměstnavatele. Pracovní poměr však zakládá i ústně nebo konkludentně (mlčky) sjednaná pracovní smlouva, pokud již smluvní strany započaly s plněním. Pokud tedy zaměstnanec začal vykonávat práci, aniž by měl písemně uzavřenou pracovní smlouvu, není pak možné dovolávat se neplatnosti pracovní smlouvy. Nedodržení písemné formy je ale porušením zákona a jako takové je možné ho sankcionovat ze strany příslušného oblastního inspektorátu práce.

Pracovní smlouvu je nutné uzavřít nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce, a to před samotným započetím konání práce. U pracovní smlouvy rozlišujeme **podstatné náležitosti** (které musí obsahovat každá smlouva) a **další náležitosti** (volitelné).

Podstatné (esenciální) **náležitosti pracovní smlouvy** jsou podle § 34 odst. 1 ZP:
a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,

c) den nástupu do práce.

ad a) druh práce

Sjednáním druhu práce dochází k vymezení okruhu pracovních úkolů, ke kterým se zaměstnanec zavazuje. Konat práce jiného druhu zaměstnanec zásadně není povinen s výjimkou případů, kdy zákoník práce výjimečně umožňuje nebo ukládá povinnost převést zaměstnance na jinou práci (viz § 41 ZP).

Druh práce může být sjednán úzce či šířeji, zákoník práce nestanoví další vodítko či katalog pracovních pozic. Neměl by však být vymezen tak široce, aby umožňoval zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci jakoukoliv práci. Právní úprava rovněž umožňuje, aby druh práce byl sjednán tak, že je v pracovní smlouvě uvedeno více druhů práce. Sjednaný druh práce zpravidla vyžaduje bližší popis pracovních úkolů pro jednotlivé zaměstnance, tedy tzv. náplň práce. Náplň práce je zpravidla jednostranným bližším vymezením pracovních úkolů zaměstnavatelem, kterým se zaměstnanci vymezují jednotlivé úkoly v rámci sjednaného druhu práce. Není-li součástí pracovní smlouvy, může ji zaměstnavatel v mezích sjednaného druhu práce jednostranně měnit.

ad b) místo výkonu práce

Sjednané místo výkonu nebo místa výkonu práce určují rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa totiž není možné bez jeho souhlasu. Místo výkonu práce může být určeno velmi úzce (např. konkrétní pracoviště), stejně jako může být určeno velmi široce (celá obec, u určitých povolání např. i území České republiky). Místo výkonu práce by mělo odpovídat potřebě zaměstnavatele a být přiměřené povaze práce. Mimo sjednané místo výkonu práce je zaměstnanec povinen konat práci jen v případě pracovní cesty (viz § 42 ZP). Aby nedocházelo k obcházení zákonné úpravy řešící cestovní náhrady zaměstnanců, stanoví zákoník práce požadavek na určení pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad (což má význam zejména tehdy, je-li místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec). Pojem pravidelné pracoviště zákoník práce přímo nedefinuje, ale rozumí se jím určitý prostor, kde zaměstnanec má zpravidla vykonávat přidělenou práci (např. kancelář, vrátnice, staveniště).

ad c) den nástupu do práce

Den nástupu do práce označuje **den, k němuž vzniká pracovní poměr**. Den nástupu do práce zpravidla bývá sjednán přesným datem. Ode dne nástupu do práce zaměstnanci vzniká povinnost práci vykonávat a zaměstnavateli povinnost práci přidělovat. Dnem nástupu do práce může být sjednán **i den pracovního klidu** (např. 1. leden) a může se tedy lišit ode dne, kdy fakticky začne zaměstnanec práci vykonávat.

Smluvní strany si mohou v pracovní smlouvě sjednat **další náležitosti**. Nabízí se např. sjednání zkušební doby, výše mzdy, delší výpovědní doby nebo kratší než stanovené týdenní pracovní doby (tzv. kratšího úvazku). Možné je rovnou v pracovní smlouvě obsáhnout např. i dohodu o práci na dálku podle § 317 ZP. **Všechna ujednání uvedená v pracovní smlouvě však lze následně měnit opět jen písemnou dohodou obou stran.**

Mezi další nepovinné náležitosti pracovní smlouvy patří také doba jejího trvání. Pokud totiž strany chtějí uzavřít **pracovní poměr na dobu určitou**, musí si to výslovně sjednat – jinak platí, že byl pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou (§ 39 odst. 1 ZP). Smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou lze uzavřít nejdéle na 3 roky, lze ji ale následně dvakrát prodloužit či opakovat – hovoříme o pravidlu „třikrát a dost“. Celkově tak pracovní poměr na dobu určitou může u téhož zaměstnavatele trvat max. 9 let. Toto pravidlo platí vždy, existuje však výjimka z počtu opakování, podle níž je možné neomezeně opakovat pracovní poměry na dobu určitou sjednané k zástupu zaměstnance na mateřské, otcovské či rodičovské dovolené (a navazující dovolené podle § 217 odst. 5 ZP).

Je-li sjednávána **zkušební doba**, musí být sjednána písemně, a to nejpozději v den vzniku pracovního poměru (tj. v den sjednaného nástupu do práce). Její délka činí nejvýše 4 měsíce (8 měsíců u vedoucích zaměstnanců) a v případě pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout polovinu doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán. Zkušební dobu lze písemnou dohodou prodloužit, avšak pouze za jejího trvání (i zde však musí být dodrženy výše uvedené maximální limity); také se ze zákona „automaticky“ prodlužuje o pracovní dny, v nichž zaměstnanec nepracoval v důsledku celodenních překážek v práci, celodenní dovolené nebo neomluveného zameškání práce.

Od pracovní smlouvy je možno **odstoupit**, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce (na první pracovní směnu). V případě, že zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Zvláštní případ odstoupení od pracovní smlouvy představuje situace, kdy byla pracovní smlouva uzavřena prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. V tomto případě může zaměstnanec odstoupit od pracovní smlouvy do 7 dnů ode dne dodání jejího vyhotovení na sdělenou elektronickou adresu (toto právo však ze zákona zaniká, jakmile zaměstnanec fakticky nastoupí do práce). Kromě uvedeného zákonného odstoupení je možné sjednat v pracovní smlouvě i smluvní odstoupení včetně konkrétních důvodů tohoto odstoupení, i zde však pouze do doby, kdy ještě zaměstnanec nenastoupil do práce. Odstoupení od pracovní smlouvy musí být provedeno v písemné formě, jinak se k němu nepřihlíží. Odstoupení od pracovní smlouvy je však zcela výjimečný institut, který není v praxi běžný.

Pokud samotná pracovní smlouva neobsahuje podrobnější údaje o právech a povinnostech, jako jsou délka dovolené, výpovědní doby, rozvržení pracovní doby či způsob odměňování, musí o nich zaměstnavatel zaměstnance písemně informovat nejpozději do 7 dnů od vzniku pracovního poměru. Tento rozdíl je klíčový pro případné budoucí úpravy podmínek: zatímco skutečnosti zakotvené přímo ve smlouvě lze měnit pouze formou oboustranně odsouhlaseného písemného dodatku, pravidla předaná pouze v rámci informační povinnosti (nebo upravená vnitřním předpisem) může zaměstnavatel měnit jednostranně, přičemž musí zaměstnance o změně písemně vyrozumět nejpozději v den, kdy tato změna nabývá účinnosti.

10. Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

Podle § 38 ZP je od vzniku pracovního poměru **zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci** 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 a **zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.**

Zaměstnanci jsou podle § 301 ZP povinni:

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

Dále jsou podle § 301a ZP zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat 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 podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Zaměstnanci mohou podle § 304 ZP **vedle svého zaměstnání** vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu **vykonávat výdělečnou činnost**, která je **shodná** s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, **jen s jeho předchozím písemným souhlasem**. Zaměstnavatel může souhlas odvolat pouze písemně a musí uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů. Toto omezení se však (pokud zvláštní zákon nestanoví jinak)

nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

Vedoucí zaměstnanci jsou podle § 302 ZP dále povinni:

- řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- co nejlépe organizovat práci,
- vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle zákoníku práce,
- vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
- zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

Zaměstnanci ve správních úřadech, a další zaměstnanci pracující ve **veřejném sektoru** (výčet v § 303 odst. 1 ZP) mají podle § 303 odst. 2 ZP **zvýšené povinnosti** a jsou dále povinni:

- jednat a rozhodovat nestranně a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování,
- zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám,
- v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnáni, nebo na základě právních předpisů,
- zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného.

Tito zaměstnanci mohou být členy řídících nebo kontrolních orgánů (např. jednatel/ člen dozorčí rady) právnických osob provozujících podnikatelskou činnost jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni. Předchozí písemný souhlas zaměstnavatele potřebují také k podnikání. Omezení podnikání se nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou a na správu vlastního majetku. Tato pravidla se použijí, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.

11. Flexibilní formy výkonu práce

Dynamický vývoj společnosti, nové pracovní postupy a nástup nových technologií vyžadují rychlé reakce na změny na trhu práce. Pracovní právo obsahuje instituty umožňující vnášet větší pružnost do pracovněprávního vztahu a realizovat prvek autonomie vůle. V praxi často umožňují lepší sladění pracovního a soukromého života.

I. Pružná pracovní doba, konto pracovní doby a samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem

V části čtvrté ZP jsou upraveny tři pracovní režimy, které vykazují značnou míru flexibility v porovnání se „standardními“ pracovními režimy:

1. Pružná pracovní doba

a) *Historický úvod*:

- Tato flexibilní forma existuje v naší právní úpravě již od roku 1990 a za více než 35 let se její právní úprava výrazněji nezměnila. Hlavním důvodem zavedení pružné pracovní doby bylo umožnit zaměstnancům určovat si začátek, popř. konec své směny podle vlastního uvážení (při dodržení základních pravidel stanovených zákonem a zaměstnavatelem) a zlepšit využívání pracovní doby k reálnému výkonu práce ze strany zaměstnance omezením časového rozsahu překážek v práci na straně zaměstnance, které by se započítávaly do jeho pracovní doby.

b) *Podmínky pružné pracovní doby:*

- O zavedení pružné pracovní doby rozhoduje jednostranně zaměstnavatel, nebo ji lze sjednat i v kolektivní smlouvě. Zaměstnavatel si musí být vědom, že při realizaci tohoto pracovního režimu ztrácí plnou kontrolu nad rozvrhováním pracovní doby svých zaměstnanců tak, jak je tomu u standardních pracovních režimů (k tomu srov. § 81 ZP).
- Zaměstnavatel určí časové rozpětí tzv. základní pracovní doby, ve které musí být zaměstnanec na svém pracovišti. Dále určí časové rozpětí tzv. volitelné pracovní doby, ve které si určuje zaměstnanec délku pracovní doby sám (jedná se většinou o určení začátku nebo i konce pracovní doby).

- Zaměstnanec může pracovat ve směně nejdéle **12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (bez práce přesčas)**.
- Pružná pracovní doba může být **rozvržena rovnoměrně** (každý týden je zaměstnanec povinen odpracovat délku své stanovené týdenní pracovní doby, nebo sjednané kratší pracovní doby), **nebo nerovnoměrně** (každý týden může zaměstnanec odpracovat jinou délku své týdenní pracovní doby – musí být pak pro tento účel zavedeno **vyrovnávací období**, aby mohla být celková pracovní doba připadající na toto období srovnána – např. 40 hodin x 4 týdny = 160 hodin celkové pracovní doby).
- I přesto, že si začátek a konec směny [§ 78 odst. 1 písm. c) ZP] většinou určuje zaměstnanec sám, zaměstnavateli nadále zůstává zákonná **povinnost poskytnutí minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu** (§ 90 a § 92 ZP).
- **Práce přesčas** při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu (§ 98 odst. 1 ZP). Jedná se o výjimku z obecné definice práce přesčas [srov. § 78 odst. 1 písm. i) ZP]
- **Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní:**
  - při pracovní cestě zaměstnance,
  - 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 ZP a
  - v dalších případech určených zaměstnavatelem.

Pro tyto případy platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do **směn** (standardní „pevný“ nebo též záložní rozvrh směn), **které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit** (§ 85 odst. 6 ZP).

Posuzování **překážek v práci** je v zákoníku práce upraveno odlišně od ostatních pracovních režimů (§ 97 ZP):

- **pokud** se pracovní volno poskytuje zaměstnanci **pouze na nezbytně nutnou dobu**, tak se tato překážka v práci na straně zaměstnance **započte do pracovní doby jen v tom časovém rozsahu, který zasáhl do základní pracovní doby** (např. vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření atd.) – viz § 97 odst. 1 ZP,
- pokud je pracovní volno poskytnuté zaměstnanci vymezené přesnou délkou nezbytně nutné doby (např. 1 den, 2 dny apod.) nebo jde-li o činnost dle § 203 odst. 2 písm. a) ZP, započítává se do pracovní doby celá tato doba.
- překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 a násl. ZP) se započítávají do pracovní doby zaměstnance, pokud zasáhly do jeho směny, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny,
- za dobu jednoho dne se považuje doba **průměrné délky směny** vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 ZP), nebo kratší týdenní pracovní doby (§ 80 ZP).

2. <u>Konto pracovní doby</u>
   - Konto pracovní doby je **zvláštní pracovní režim**, při jehož uplatnění **nemusí zaměstnavatel rozvrhovat pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby**, resp. kratší pracovní doby – k tomu viz § 34b odst. 1 ZP. U žádného jiného pracovního režimu tuto možnost zákon nepřipouští.
   - Konto pracovní doby je možné zavést **pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem** (pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace). U zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP („platová sféra“) není možné tento pracovní režim vůbec zavést.
   - Zaměstnanci pracujícímu v kontu náleží místo standardní mzdy tzv. mzda ve stálé měsíční výši **(„stálá mzda“),** jejíž minimum je stanoveno zákonem (§ 120 odst. 1 ZP), která mu náleží i za kalendářní měsíc, ve kterém neměl zaměstnavatelem rozvrženou žádnou směnu (§ 121 odst. 2 ZP).
   - Po **skončení vyrovnávacího období** (§ 86 odst. 3 ZP), které je důležité pro srovnání celkové pracovní doby připadající na toto období, je zaměstnavatel **povinen provést zúčtování** pracovní doby a dosažené mzdy za vykonanou práci. Pokud je

souhrn práva na dosaženou mzdu za vyrovnávací období vyšší, než je součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen rozdíl zaměstnanci doplatit, v opačném případě zaměstnanec vzniklý přeplatek zaměstnavateli nevrací (§ 121 odst. 1 ZP).

- U konta pracovní doby se **uplatní další odchylky v některých právních institutech**:

- délka minimální doby pro seznámení se s písemným rozvrhem směn (§ 84 ZP),
- zjišťování práce přesčas (§ 98 odst. 2 ZP),
- omezení četnosti nařizování výkonu práce ve dnech pracovního klidu (§ 91 odst. 5 ZP). Pozor, neplatí obecně pro pracovní režim konta pracovní doby, ale pouze pro případ uvedený v § 86 odst. 4 ZP,
- posuzování vzniku překážek v práci a náhrady mzdy za dobu těchto překážek (§ 208 ZP),
- jiná délka rozhodného období pro zjišťování průměrného výdělku (§ 354 odst. 4 ZP).

3. Samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem

Zaměstnavatel má možnost uzavřít se zaměstnancem **písemnou dohodu** o tom, že si zaměstnanec na pracovišti bude rozvrhovat pracovní dobu do směn sám, a to za podmínek, které byly se zaměstnavatelem sjednány (např. zaměstnanec si nebude moci rozvrhovat pracovní dobu na víkendy, v noční době atd.).

Tato úprava je obecná, je tedy uplatnitelná jak v případě výkonu práce **na pracovišti zaměstnavatele, tak mimo něj** (tj. při výkonu práce na dálku).

Dohodu o rozvrhování pracovní doby do směn zaměstnancem může uzavřít zaměstnavatel nejen se zaměstnancem v pracovním poměru, ale i se zaměstnancem činným na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz § 77 odst. 2 ZP).

Zákoník práce nestanoví obsahové náležitosti takové dohody. Zaměstnavatel by měl však se zaměstnancem sjednat, **že je zaměstnanec při rozvrhování pracovní doby do směn povinen dodržovat minimální standardy obsažené v části čtvrté ZP.** Zaměstnavatel odpovídá za dodržení těchto minimálních standardů. Zaměstnanec by si měl směny sám

rozvrhnout tak, aby byl dodržen např. minimální nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu, aby čerpal přestávku v práci na jídlo a oddech, bezpečnostní přestávku, nebo aby byla dodržena maximální délka směny apod. Zaměstnavatel by měl dodržování těchto standardů při samorozvrhování zaměstnancem průběžně kontrolovat, a to zejména na základě sledování výkonu práce zaměstnance v reálném čase a prováděním evidence pracovní doby dokládající průběh příslušného výkonu práce.

I v případě zaměstnance, který si pracovní dobu rozvrhuje do směn sám, mohou nastat překážky v práci, které mu budou bránit ve výkonu práce, bude realizováno čerpání dovolené, zaměstnanec může být vyslán na pracovní cestu či je žádoucí, aby měl takovýto zaměstnanec právo na náhradu mzdy či platu za odpadlou směnu z důvodu svátku. Pro tyto účely je tak zavedeno **tzv. záložní rozvržení pracovní doby do směn**, které je zaměstnavatel povinen předem určit.

Zákoník práce umožňuje závazek z dohody o rozvrhování pracovní doby zaměstnancem rozvázat, a to dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni anebo jednostranně výpovědí danou z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní doba je 15denní a začíná běžet již dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

II. Možnost požádat o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby (§ 241 odst. 2 ZP).

Požádá-li **písemně** zaměstnanec spadající do privilegované (chráněné) kategorie zaměstnanců **o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby** (např. omezení směn v noci), je **zaměstnavatel povinen mu vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.**

Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to **písemně odůvodnit** (čímž de facto musí určit konkrétní vážné provozní důvody znemožňující žádosti vyhovět).

O takovouto úpravu pracovní doby mohou žádat tyto skupiny zaměstnanců:

- zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let,
- těhotná zaměstnankyně, nebo

- zaměstnanec, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)**.**

Účelem je umožnit pečujícím a dalším zranitelným osobám lépe slaďovat pracovní a rodinný život. Rovněž jde o určitou ochranu před diskriminací (např. na základě pohlaví, zdravotního stavu atd.).

III. Práce na dálku (§ 317 ZP)

Práce na dálku (někdy označována jako „home office“) může být konána z domova nebo z jiného dohodnutého místa, příp. jiných dohodnutých míst. Výkon práce na dálku **je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem** (s výjimkou případu nařízení práce na dálku zaměstnavatelem, stanoví-li tak opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona , a to pouze na nezbytně nutnou dobu, jestliže to povaha práce umožňuje a existuje způsobilé místo pro výkon dané práce – jedná se např. o krizové opatření v době pandemie)**.**

Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Dohodu lze sjednat i jako nevypověditelnou, nebo si v ní lze sjednat jinou délku výpovědní doby, pravidla však musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Zákoník práce nestanovuje, jaké podstatné náležitosti musí obsahovat písemná dohoda o práci na dálku, a její obsah je tak ponechán především na vůli stran. Tato dohoda může být sjednána jak samostatně, tak může být i součástí pracovní smlouvy či DPP/DPČ. Běžně se ale v dohodě o práci na dálku sjednává místo/místa výkonu práce, rozsah práce na dálku, doba trvání výkonu práce na dálku, způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, či podmínky náhrady nákladů při výkonu práce na dálku.

Na zaměstnance se z hlediska rozvrhování pracovní doby uplatní obecná právní úprava obsažená v části čtvrté ZP, přičemž pracovní dobu standardně rozvrhuje zaměstnavatel (může jít o pružné rozvržení pracovní doby, kdy si pracovní dobu částečně rozvrhuje

zaměstnanec – viz výše), anebo může být se zaměstnancem ve smyslu § 87a ZP sjednáno, že si pracovní dobu rozvrhuje sám (viz výše).

Zaměstnanec má právo na náhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku (§ 190a ZP). Ovšem zaměstnanci pracujícímu na základě DPP nebo DPČ přísluší náhrady nákladů pouze tehdy, bylo-li s ním toto právo sjednáno. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci náhradu za skutečně prokázané náklady nebo mu může náhradu poskytovat formou paušálu (vyžaduje písemné sjednání nebo stanovení vnitřním předpisem). Zároveň zákoník práce umožnil, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem předem písemně sjednali, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší.

IV. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP/DPČ)

Základním pracovněprávním vztahem je podle § 3 ZP (vedle pracovního poměru) též vztah založený jednou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. **dohoda o provedení práce (DPP)** nebo **dohoda o pracovní činnosti (DPČ)**. Tyto dohody se využívají tam, kde není pro zaměstnavatele praktické řešit své potřeby sjednáním pracovního poměru.

Dohody umožňují větší flexibilitu, ovšem poskytují zaměstnanci nižší míru právní ochrany, neboť **se na ně nevztahuje řada ustanovení zákoníku práce** ochraňující zaměstnance v pracovním poměru (§ 77 ZP).

Dohody jsou upraveny v § 74 až § 77b ZP. V § 74 odst. 2 ZP je uvedeno, že při výkonu práce na základě DPP a DPČ je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na kratší době seznámení s rozvrhem směn, než jsou 3 dny (tato doba však nesmí být kratší než 24 hodin před plánovaným výkonem práce tak, aby byl zachován minimální standard předvídatelnosti výkonu práce pro zaměstnance). Zaměstnanci pracující na základě DPP/DPČ mají právo na dovolenou za obdobných podmínek jako zaměstnanci v pracovním poměru.

Maximální rozsah práce vykonávané na základě DPP a DPČ je stanoven v § 75 a 76 ZP. Rozsah práce vykonávané na základě dohody o provedení práce nesmí být **větší než 300 hodin v kalendářním roce**. Do rozsahu práce se započítává **také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce**. V DPP musí být uvedeny sjednané práce a doba, na kterou se tato dohoda uzavírá (buď konkrétně vymezená doba určitá nebo doba neurčitá).

DPČ může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin. Na základě DPČ **není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby**.

Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby **se posuzuje za celou dobu, na kterou byla DPČ uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů**.

Skončení dohod

Pracovněprávní vztah založený DPP a DPČ lze zrušit:

- **dohodou** smluvních stran ke sjednanému dni,
- **výpovědí** danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu **s patnáctidenní výpovědní dobou**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně (délku výpovědní doby i její běh lze smluvně upravit),
- **okamžitým zrušením, bylo-li to sjednáno** (může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 55 a § 56 ZP),

Se zaměstnancem je možné sjednat i jiné způsoby rozvázání DPP/DPČ, např. zrušení ve zkušební době, byla-li současně sjednána.Pro zrušení právního vztahu založeného DPP nebo DPČ se vyžaduje **písemná forma**.

V. Sdílené pracovní místo (§ 317a ZP)

Zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít **dohody, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě** tak, aby každý z nich na základě **společného rozvrhu pracovní doby** naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Souhrn délky

týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby; to však neplatí v případě zastupování zaměstnance.

Zákoník práce vyžaduje uzavření **písemné dohody,** a to s každým zaměstnancem zvlášť, dohoda musí **obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby. Zaměstnanci mají uloženou povinnost předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby na sdíleném pracovním místě, a to nejméně 1 týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Nepředloží-li zaměstnanci společný rozvrh pracovní doby, určí bez zbytečného odkladu rozvržení pracovní doby do směn zaměstnavatel.**

Závazek z dohody lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke **sjednanému dni**. Tento závazek mohou zaměstnavatel nebo zaměstnanec **rovněž písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu** s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

12. Subjekty pracovního práva

Subjekty pracovního práva jsou takoví *účastníci pracovněprávních vztahů, kteří mají určitá práva a povinnosti*.

Základní subjekty: zaměstnanec a zaměstnavatel (= subjekty individuálního pracovního práva).

Další subjekty:

- zástupci zaměstnanců (odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro BOZP), orgnaizace zaměstnavatelů = subjekty kolektivního pracovního práva
- dále např.: agentury práce, úřady práce

Zaměstnavatel:

- Zaměstnavatelem je podle § 7 ZP osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.
- Zaměstnavatelem jsou nejčastěji právnické osoby, jejichž status upravuje občanský zákoník a zákon o obchodních korporacích, např. korporace (obchodní společnosti, družstva), fundace (např. nadace) či ústav.
    - Za Českou republiku[7] v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu[8], která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává (zaměstnavatelem je tedy stát, nikoliv organizační složka státu).
    - Mezi právnické osoby patří i další veřejnoprávní korporace (obce, kraje).
    - Zaměstnavatelem může být i fyzická osoba, a to bez ohledu na věk. Její možnost samostatně právně jednat však závisí na rozsahu svéprávnosti. Není-li k příslušnému právnímu jednání způsobilá, musí být zastoupena (jedná se např. o dítě v rámci dědického řízení).

[7] § 6 a 7 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.
[8] § 3 a § 51 zákona č. 219/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnanec:

- Podle § 6 ZP je zaměstnancem **fyzická osoba**, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.
- Dále ZP v § 11 upravuje **vedoucí zaměstnance** zaměstnavatele, jimiž se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je, nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.
- **Nezletilý zaměstnanec**:
    - = zaměstnanec ve věku **15** (s ukončenou povinnou školní docházkou) **až 18 let**
    - Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je podle § 34 odst. 1 OZ, až na výjimky **zakázána**.
    - Nezletilý, který dovršil patnáct let, se pak podle § 35 OZ může *zavázat* k výkonu závislé práce podle ZP. Jako *den nástupu* do práce však nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.
    - **Výjimky** z výše uvedeného zákazu jsou dvě, přičemž první z nich je možnost vykonávat **uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost** za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti.
        - Podle § 121 odst. 2 ZoZ může dítě vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu, která má tuto činnost v předmětu své činnosti, a jen tehdy, je-li tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj. Tyto činnosti může dítě vykonávat pouze na základě povolení krajské pobočky Úřadu práce (§ 122 ZoZ).

- Druhou **výjimkou** z výše uvedeného zákazu je umožnění výkonu závislé práce nezletilým, kteří **jsou mladší 15 let, ale dovršili věk 14 let, popř. jsou sice starší, ale nemají ukončenou povinnou školní docházku**. Tito mladiství zaměstnanci mohou pro zaměstnavatele vykonávat pouze tzv. lehké práce (práce, které jsou zařazené do kategorie první podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a jejichž součástí není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jiným právním předpisem), které současně neškodí jejich zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji.
    - Tyto práce navíc mohou konat výhradně v období hlavních (letních) prázdnin a k uzavření pracovněprávního vztahu potřebují písemný souhlas zákonného zástupce (nikoliv však Úřadu práce).
    - Pro tuto skupinu zaměstnanců je také zpřísněna řada ochranných ustanovení zákoníku práce vztahujících se na mladistvé zaměstnance.

13. Kolektivní pracovní právo

I. Obecně

Pracovní právo se tradičně člení do dvou základních částí, a sice na individuální a kolektivní pracovní právo. Na rozdíl od individuálního pracovního práva, které upravuje vztahy mezi zaměstnancem jako jednotlivcem na straně jedné a zaměstnavatelem jako zaměstnávajícím subjektem na straně druhé, upravuje kolektivní pracovní právo kolektivní pracovní vztahy, kterými se rozumí vztahy mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců, a zaměstnavateli, případně organizacemi zaměstnavatelů, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.

Kolektivní pracovní právo zahrnuje též soubor norem, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání mezi subjekty kolektivních pracovních vztahů obsažených zpravidla v kolektivních smlouvách (hovoříme o takzvané normativní části kolektivních smluv, což je ta část kolektivní smlouvy, která zakládá vymahatelná práva jednotlivých zaměstnanců, a proto ji považujeme za pramen pracovního práva).

Kolektivní pracovní právo bývá označováno jako autonomní právní oblast, neboť tyto normy nevyplývají z veřejné moci, ale jsou tvořeny skupinami jednotlivců a zákon jim poskytuje právní sílu.

Kolektivní pracovní právo zahrnuje jak prvky práva soukromého, tak prvky práva veřejného, které se vzájemně doplňují a prolínají. Kolektivní pracovní právo tak vykazuje smíšený (hybridní) charakter. Můžeme tak rozlišovat jeho smluvní část (právo kolektivní smlouvy), kterou řadíme do soukromého práva, a dále tzv. ochranné právo, jež přiřazujeme k právu veřejnému, kam spadá ochrana zájmů kolektivu zaměstnanců a zaměstnanců samotných, především jejich participace na řešení důležitých otázek (pracovních a mzdových podmínek, ekonomické a finanční situace, změny organizace práce, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod.).

Důležitou etapou ve vývoji kolektivního pracovního práva bylo uznání možnosti sjednávat podstatný obsah pracovních smluv též kolektivně, a to na základě vyjednání mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů. Tito zástupci se formovali za účelem

obhajování a prosazování společných profesních zájmů, zpravidla v určitých oborech, hospodářských odvětvích nebo podle jednotlivých povolání.

Kolektivní smlouvy, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů, jsou mnohdy důležitým pramenem práva, neboť jim stát zaručuje právní účinnost a závaznost, čímž do smluvních ujednání (kolektivní smlouva je právním jednáním svého druhu) rovněž vnáší veřejnoprávní prvky.

Zástupci zájmů zaměstnanců mají v rámci kolektivního pracovního práva garantováno taktéž právo na informace a konzultace a právo na součinnost a spolurozhodování se zaměstnavatelem. Sem spadají všechny otázky spojené s kolektivním postavením zaměstnanců (tj. kolektivní pracovní vztahy) v rámci zaměstnavatele. V této roli vystupují někdy odborové organizace (např. při uzavření kolektivní smlouvy, ale také při vyhlášení stávky apod.), jindy se konstituují orgány volené celým osazenstvem závodu, podniku, koncernu aj. (označované v některých zemích jako závodní nebo podnikové rady, v jiných zemích jako zaměstnanecké rady či rady zaměstnanců apod.).

V České republice zájmy zaměstnanců hájí především (do 31. 12. 2000 dokonce výlučně) odborové organizace. Za odborovou organizaci podle § 286 odst. 2 ZP jedná orgán určený jejími stanovami. Přitom odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, jedná i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni, neurčí-li tito jinak.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. § 24 zákoníku práce nově stanoví postup pro případ, kdy se odborové organizace neshodnou na společném postupu.

U zaměstnavatele si mohou zaměstnanci zvolit také radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to především k zajištění práva na informace a projednání. Ode dne přistoupení České republiky do Evropské unie je možno ustavovat též evropské rady zaměstnanců.

II. Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů

Subjektem (účastníkem) kolektivních pracovněprávních vztahů je ten, kdo je v nich podle příslušných právních norem nositelem práv a povinností z nich vyplývajících. Okruh možných subjektů je pak dán právními předpisy, které stanoví, kdo a za jakých okolností může být tímto subjektem. Jednotlivé typy subjektů kolektivního pracovního práva mají odlišné postavení právě s ohledem na to, jaká práva a povinnosti s nimi pracovněprávní předpisy spojují a v jakém rozsahu.

Jednotlivými subjekty, se kterými spojuje právní úprava kolektivního pracovního práva určitá oprávnění, jsou

- na straně zaměstnavatelské jednotliví zaměstnavatelé, případně více zaměstnavatelů společně a jejich zaměstnavatelské organizace;
- na straně zaměstnanecké pak odborové organizace (včetně odborových svazů), rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP;
- v širším slova smyslu jsou subjekty kolektivního pracovního práva i přímo zaměstnanci (například při uplatňování práva na informace a projednání, pokud u zaměstnavatele nepůsobí jejich zástupci), stát a příslušné státní orgány (zejména při projednávání pracovních a sociálních otázek se sociálními partnery) a zprostředkovatelé a rozhodci (kteří se účastní řešení kolektivních sporů).

Subjekty kolektivního pracovního práva se rozlišují podle toho, zda mají či nemají právní osobnost, kterého z účastníků pracovněprávního vztahu zastupují, či formou, kterou jsou upravena jejich práva a povinnosti. S výjimkou rad zaměstnanců a zástupce pro BOZP všechny ostatní subjekty mají právní osobnost. Zástupcem zaměstnavatelů jsou zaměstnavatelské organizace, zástupcem zaměstnanců jsou odborové organizace, rady zaměstnanců či zástupci pro BOZP.

Zvláštnost subjektů kolektivních pracovních vztahů spočívá také v tom, že ne všechny subjekty jsou právní osobností podle § 15 občanského zákoníku, tj. nemají způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti, protože ne všechny subjekty splňují vlastnosti stanovené právními normami, které jsou předpokladem vzniku právní osobnosti. Rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP mají sice v pracovněprávních

vztazích práva a povinnosti, tj. mají způsobilost být účastníkem pracovněprávních vztahů, nicméně chybí jim zcela svéprávnost, tj. způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavázat se k povinnostem (právně jednat).

Z tohoto pohledu, tj. v kontextu rozsahu právní úpravy a síly postavení, jsou to v České republice odbory, jimž právní úprava poskytuje nejvýznamnější a nejrozsáhlejší práva spojená především s výkonem práva kolektivního vyjednávání. Subjektům kolektivních pracovních vztahů je také právě v závislosti na jejich postavení dán různý rozsah oprávnění, který v kolektivních pracovních vztazích mají. Jejich postavení v rámci subjektů tak ovlivňuje rozsah jejich oprávnění. Na rozdíl od individuálních pracovních vztahů nemají všechny subjekty kolektivních pracovních vztahů stejná práva a povinnosti, protože každý subjekt je právě svým postavením určen k tomu, aby v rámci kolektivních pracovních vztahů plnil určitou úlohu.

III. Formy kolektivních pracovněprávních vztahů

Formy a způsoby, kterými se realizují kolektivní pracovní vztahy, jsou různorodé, přičemž jejich obsah, tzn. konkrétní práva a povinnosti vyplývající z těchto vztahů, je dán zamýšleným účelem. Pouze některé formy jsou právně regulované. Mimo rámec právní úpravy zůstává celý komplex sociálního dialogu, zahrnujícího nejenom možné uzavírání generálních dohod, existenci a fungování tripartitních orgánů, odvětvový sociální dialog mezi odborovými svazy a organizacemi zaměstnavatelů, ale i jiné podoby, např. spolupráce a projednávání důležitých otázek koncepčního charakteru, pořádání odborných konferencí apod.

Nejvýznamnější formou vztahů kolektivního pracovního práva zůstává kolektivní vyjednávání, které se odehrává jak na úrovni podniků mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací u něho působící, tak i na úrovni odvětví, tj. mezi odborovou organizací (zpravidla odborovým svazem) a organizací zaměstnavatelů. Vedle tohoto kolektivního vyjednávání však převážně odborové organizace mají zákonem garantovaná oprávnění, kterým odpovídají povinnosti zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích.

Při právem regulovaných formách kolektivních pracovních vztahů vystupují jako oprávněný subjekt zpravidla odborové organizace. Pracovněprávní úprava vztahu

odborových organizací a zaměstnavatelů, upravuje výslovně právo na informaci, právo součinnost (projednání), právo kontroly, právo spolurozhodování (dohody se zaměstnavatelem na některých opatřeních), právo rozhodování a právo na účast v legislativním procesu. V rámci pracovněprávních vztahů zaměstnavatelů a odborových organizací vystupují zaměstnavatelé na straně jedné a odborové organizace na straně druhé podle své pravomoci a působnosti. Jejich práva a povinnosti tvoří obsah těchto vztahů a projevují se navenek ve shora uvedených formách.

Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle zákoníku práce, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě. Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami. Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace. Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli odborová organizace oznámila, že splňuje podmínky působení u zaměstnavatele.

IV. Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva je definována především jejími smluvními stranami:

- **podnikové kolektivní smlouvy** – mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Obvykle pro jeden podnik, případně pro jeho organizační jednotku.
- **kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS)** – uzavřená mezi organizací zaměstnavatelů nebo více organizacemi zaměstnavatelů a zpravidla organizačně vyššími celky odborových organizací, tzv. odborovými svazy (vyšší odborové orgány), většinou podle profesního zaměření. Odborové svazy sdružují více odborových organizací a mohou uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně.
- **KSVS, jejíž závaznost byla rozšířena i na další zaměstnavatele** s převažující činností v určitém odvětví.

Obsah kolektivní smlouvy tvoří její smluvní strany – zásada autonomie vůle a smluvní volnosti.

- **Normativní část kolektivní smlouvy:**
  - práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích zákonem neupravená nebo nad rámec zákona, pokud to zákon nezakazuje
  - není možno zaměstnancům ukládat povinnosti ani snížit nebo omezit práva zaměstnanců stanovená zákonem – nepřihlíží se (zdánlivé jednání, nevyvolává právní následky)
  - práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
- **Obligační část kolektivní smlouvy:**
- ujednání, která upravují vzájemná práva a povinnosti smluvních stran, tedy zaměstnavatele a odborové organizace nebo svazu zaměstnavatelů a odborových svazů (vyšších odborových orgánů)
- zavazují smluvní strany kolektivní smlouvy — viz § 25 odst. 1 zákoníku práce
- zpravidla z nich nevzniká přímo individuální nárok konkrétnímu zaměstnanci (§ 10 zákona o kolektivním vyjednávání)

Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany.

Kolektivní smlouva je závazná také pro

- zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,
- zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,
- odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

V případě, kdy zaměstnavatel vystoupí z organizace zaměstnavatelů, která za něho kolektivní smlouvu uzavřela, bude se kolektivní smlouva na něho vztahovat po celou dobu její účinnosti.

Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu, tedy i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Odborová organizace jedná se zaměstnavatelem jménem všech jeho zaměstnanců a svým právním jednáním, zejména kolektivní smlouvou, ovlivňuje pracovní podmínky i zaměstnanců, kteří nejsou členy odborové organizace.

Kolektivní smlouvu vyššího stupně je povinna smluvní strana na straně zaměstnavatelů odevzdat k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí. Uložení se následně oznamuje ve Sbírce zákonů a smlouvy jsou uveřejněny na internetových stránkách ministerstva (https://mpsv.gov.cz/socialni-dialog-a-kolektivni-vyjednavani).

V. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně

Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou podat návrh, aby závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně byla rozšířena i na další zaměstnavatele s převažující činností v určitém odvětví označeném kódem odvětvové klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE).

Závaznost KSVS bude rozšířena pokud

- organizace zaměstnavatelů, v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo
- příslušný vyšší odborový orgán (odborový svaz), který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců.

Tyto skutečnosti prokazují smluvní strany v návrhu na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně (prohlášením, statistickými údaji).

Kolektivní smlouva vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena, je závazná pro další zaměstnavatele s převažující činností v příslušném odvětví (CZ-NACE) od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení sdělení o rozšíření ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv, s výjimkou zaměstnavatele

a) který k tomuto dni zaměstnává více než 50 % fyzických osob se zdravotním postižením,
b) který k tomuto dni zaměstnává méně než 10 zaměstnanců, nebo
c) u kterého došlo k mimořádné události, jejíž následky k tomuto dni trvají.

Sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně se oznamují ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv a uveřejňují se na internetových stránkách MPSV včetně textu rozšířených kolektivních smluv vyššího stupně https://mpsv.gov.cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele.
V každém sdělení o rozšíření jsou uvedeny kódy CZ-NACE převažující ekonomické činnosti zaměstnavatelů, na které se toto rozšíření závaznosti KSVS vztahuje.

Subjekty (zaměstnavatele) do příslušné ekonomické činnosti označené kódem CZ-NACE zatřiďuje Český statistický úřad na základě dostupných informací a údajů o hlavní ekonomické činnosti z veřejných rejstříků, statistických údajů a dalšího prověřování.

Zatřídění každého konkrétního ekonomického subjektu je uvedeno na adrese https://ares.gov.cz/ekonomicke-subjekty, v souboru RES. V tomto dokumentu lze přečíst převažující CZ-NACE každého subjektu (zaměstnavatele).

Porovnáním CZ-NACE zaměstnavatele a CZ-NACE uvedeného v kolektivní smlouvě vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena, lze zkontrolovat, zda se na konkrétního zaměstnavatele tato KSVS vztahuje (se zohledněním výjimek podle § 7a zákona o kolektivním vyjednávání). Tzv. rozšířená kolektivní smlouva vyššího stupně se tedy může vztahovat i na zaměstnavatele, u kterého nepůsobí žádná odborová organizace.

14. Kolektivní spory

I. Obecně

Za kolektivní pracovní spory se tradičně považují spory vzniklé z kolektivních pracovních vztahů, tj. spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která vystupuje jako zástupce kolektivu zaměstnanců, resp. spory mezi vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů.

Podle současné právní úpravy v ČR jsou kolektivními pracovněprávními spory ve výše nastíněném smyslu spory o plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.

V případě sporu o práva plynoucí z normativní části kolektivní smlouvy, z níž vznikají práva jednotlivým zaměstnancům, nejde o kolektivní pracovní spor, neboť tato práva uplatňují sami zaměstnanci u soudu v rámci tzv. individuálních pracovních sporů (viz otázka č. 20).

Podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, jsou však za kolektivní spory považovány nejen spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, ale též spory o uzavření kolektivní smlouvy. V daném ohledu je zřejmé, že pokud je v doktríně definován spor v právním slova smyslu jako střet nositelů práv a povinností z konkrétních právních vztahů, kdy alespoň jeden subjekt vystupuje v právním zájmu ochrany svého subjektivního práva, pak je zřejmé, že podle této definice spor o uzavření kolektivní smlouvy není právním sporem. V tomto sporu totiž nejde o ochranu subjektivního práva, tedy o nalézání práva, ale jde o dosažení shody účastníků na obsahu kolektivní smlouvy.

I když spor o uzavření kolektivní smlouvy není v tomto smyslu právním sporem, pro svou závažnost je zákonem o kolektivním vyjednávání podrobně upravován. Vyřešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy má totiž zásadní význam pro dosažení sociálního smíru mezi zaměstnavatelem, resp. organizací zaměstnavatelů a zaměstnanci, resp. jejich zástupci. Z tohoto důvodu jsou také spory o uzavření kolektivní smlouvy významnou množinou kolektivních sporů, neboť je za kolektivní spory považuje i zákonodárce, byť je nelze podřadit z hlediska teoretického pod pojem kolektivní pracovní spory v pravém slova smyslu.

II. Spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy

Spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, se řeší prostřednictvím zprostředkovatelů a rozhodců. Jedná se o spory mezi stranami kolektivní smlouvy, tj. mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli (popřípadě organizacemi zaměstnavatelů), o závazky, které pro ně z kolektivní smlouvy vyplývají.

Zprostředkovatele si strany mohou samy zvolit. V případě, že se strany na zprostředkovateli nedohodnou, pak jej určí Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“). Určit zprostředkovatele však může MPSV pouze na návrh jedné ze smluvních stran, a to jen ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného MPSV (pokud se strany na zprostředkovateli dohodnou, může jím být jakákoliv svéprávná fyzická osoba způsobilá k právním jednáním podle práva ČR nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce). Zprostředkovatel nemůže spor rozhodnout, pouze sdělí písemně stranám návrh na řešení sporu. Je proto na smluvních stranách, zda návrh zprostředkovatele na řešení sporu akceptují či nikoliv. Řízení před zprostředkovatelem se považuje za neúspěšné, jestliže spor není vyřešen do 20 dnů ode dne přijetí žádosti o zprostředkování zprostředkovatelem nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době. Náklady řízení před zprostředkovatelem hradí smluvní strany stejným dílem.

Jestliže řízení před zprostředkovatelem bylo neúspěšné, může proběhnout řízení před rozhodcem. Na rozdíl od řízení před zprostředkovatelem rozhodce stranám nenavrhuje řešení, ale má přímo pravomoc ve věci rozhodnout. Řízení před rozhodcem je zahájeno přijetím žádosti stran kolektivní smlouvy o rozhodnutí ve sporu rozhodcem. Na rozdíl od zprostředkovatele, kterým může být, jak shora uvedeno, i svéprávná fyzická osoba způsobilá k právním jednáním (nebo právnická osoba), která není zapsána v seznamu MPSV (samozřejmě pouze v případě, že se strany kolektivní smlouvy na tomto zprostředkovateli dohodly a tento souhlasí s výkonem funkce), rozhodcem může být pouze svéprávná fyzická osoba, pokud je zapsána v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném MPSV.

Pokud se strany na rozhodci nedohodnou, pak na návrh kterékoliv ze smluvních stran určí rozhodce MPSV. V takovém případě je řízení před rozhodcem zahájeno doručením rozhodnutí MPSV rozhodci.

Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do patnácti dnů od zahájení řízení. Kterákoliv ze smluvních stran může podat do patnácti dnů od doručení rozhodnutí rozhodcem u soudu návrh na jeho zrušení. O návrhu na zrušení rozhodnutí rozhodce rozhoduje krajský soud usnesením, proti němuž není přípustné odvolání ani obnova řízení. Při novém rozhodování je rozhodce vázán právním názorem soudu. Pravomocné rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je soudně vykonatelné.

III. Spory o uzavření kolektivní smlouvy

Pokud se strany samy nedohodly na uzavření kolektivní smlouvy, pak se spor o uzavření kolektivní smlouvy může řešit před zprostředkovatelem. Zprostředkovatele si strany mohou samy zvolit. V případě, že se strany na zprostředkovateli nedohodnou, pak jej určí MPSV. Určit zprostředkovatele ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy však může MPSV pouze na návrh jedné ze smluvních stran, a to ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem. V případě, že se strany na zprostředkovateli dohodnou, mohou tak učinit kdykoliv. Oproti tomu návrh, aby MPSV určilo zprostředkovatele v případech, kdy nedošlo v tomto směru mezi stranami k dohodě, může být podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy. Pro řízení před zprostředkovatelem ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy jinak platí, pokud jde o neúspěšnost a náklady řízení, to, co bylo shora uvedeno v souvislosti se spory z kolektivní smlouvy.

I ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy v případě neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem mohou smluvní strany po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Na rozdíl od řízení před zprostředkovatelem a na rozdíl od sporů z kolektivní smlouvy však, pokud se obě strany nedohodnou na rozhodci a na tom, že toto řízení proběhne, nemůže dojít k jeho zahájení. Není tedy zásadně možné s výjimkou sporů o uzavření kolektivní smlouvy vzniklých na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, aby MPSV na návrh kterékoliv strany určilo rozhodce ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy.

Obdobně jako ve sporech z uzavřené kolektivní smlouvy rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do patnácti dnů od zahájení řízení. Ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy rozhodnutí rozhodce však nahrazuje vůli smluvních stran a doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám je kolektivní smlouva uzavřena.

Zákon o kolektivním vyjednávání vychází ze zásady, že v případě kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tento třeba řešit především v řízení před zprostředkovatelem. Jestliže však v řízení před zprostředkovatelem nedojde k vyřešení kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy a smluvní strany nepožádají společně o řešení sporu rozhodce, resp. rozhodce neurčí v případě sporů o uzavření kolektivní smlouvy vzniklých na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, na žádost jedné ze stran MPSV, může být jako krajní prostředek ve sporu vyhlášena stávka, popřípadě výluka.

Z uvedeného vyplývá, že nelze vyhlásit stávku, aniž by předtím proběhlo řízení před zprostředkovatelem, resp. taková stávka by byla nezákonná (s výjimkou tzv. solidární stávky). Předchozí řízení před zprostředkovatelem je tudíž obligatorní pro vyhlášení stávky. Jinak je tomu, pokud jde o řízení před rozhodcem. Předchozí řízení před rozhodcem není obligatorní pro vyhlášení stávky. Naopak, jestliže se smluvní strany pro řízení před rozhodcem rozhodnou, pak se tím v zásadě zbavují možnosti stávky nebo výluky. Stávka, která by byla zahájena anebo by pokračovala po zahájení řízení před rozhodcem, by byla nezákonná. Jakmile rozhodce ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy rozhodne, tak rovněž již není možno stávkovat, protože rozhodnutím rozhodce je smlouva uzavřena.

Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci. Zákon o kolektivním vyjednávání také upravuje solidární stávku, kterou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy. Ze zákona se považuje solidární stávka za přípustnou, pouze pokud zaměstnavatel účastníků této stávky, zejména s ohledem na hospodářskou návaznost, může ovlivnit průběh nebo výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena.

U stávek ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy stávku vyhlašuje a o jejím zahájení rozhoduje příslušná odborová organizace v podniku, jestliže s ní souhlasí

nejméně dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat. Ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně vyhlašuje stávku a o jejím zahájení rozhoduje rovněž odborová organizace za obdobných podmínek jako u podnikové kolektivní smlouvy. Odborová organizace musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem, kdy bude stávka zahájena, důvody a cíle stávky, počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu. Každý zaměstnanec má právo se svobodně rozhodnout, zda se ke stávce připojí či nikoliv, a nesmí mu být bráněno účastnit se stávky ani nesmí být donucován k účasti na stávce.

Odborová organizace, která rozhodla o zahájení stávky, je povinna poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních. Rovněž musí umožňovat přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště zaměstnavatele a nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na toto pracoviště a odchodu z něho nebo jim vyhrožovat jakoukoliv újmou. Z uvedeného je zřejmé, že zákon o kolektivním vyjednávání zakazuje tzv. „okupační“ stávky, při nichž by stávkující obsadili pracoviště a bránili ostatním v přístupu. Na druhou stranu zaměstnavatel nesmí v průběhu stávky přijímat náhradou za účastníky stávky na jejich pracovní místa jiné osoby. Zaměstnavatel má tak zakázáno přijímat „stávkokazy“, kteří by mu mohli umožnit pokračování v činnosti i při stávce vlastních zaměstnanců.

Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje taxativně (ve svém § 20) případy, kdy je stávka nezákonná. Kromě případů uvedených výše se zejména jedná o stávku v případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření. Za nezákonnou se také považuje stávka vybraného okruhu zaměstnanců, kdy by stávkou byl ohrožen život, zdraví, popřípadě majetek (např. stávka zaměstnanců zdravotnických zařízení, zaměstnanců při řízení a zabezpečování letového provozu, zaměstnanců při obsluze jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů, příslušníků sborů požární ochrany, příslušníků ozbrojených sil a ozbrojených sborů).

V této souvislosti je třeba upozornit na skutečnost, že zákon o kolektivním vyjednávání neupravuje nezákonnost stávek obecně, ale pouze ve vztahu k tomuto zákonu. Pokud bude vyhlášena nebo zahájena stávka z jiných důvodů než z důvodů řešení kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy, nebude se jednat o stávku podle tohoto zákona.

Skutečnost, zda stávka je či není zákonná, má závažné dopady na postavení účastníků sporu i jednotlivých zaměstnanců. Z tohoto důvodu určení o nezákonnosti stávky patří v prvním stupni do působnosti krajského soudu.

Účastníkům stávky nepřísluší v době účasti na stávce mzda ani náhrada mzdy (odbory jim ovšem mohou z odborových prostředků poskytovat určité finanční příspěvky). Zaměstnanci, kteří se stávky účastní, budou zpravidla přesvědčeni o zákonnosti stávky. Musí být chráněni před negativními důsledky účasti na stávce z hlediska jejich pracovněprávního postavení, pokud později soud určí stávku jako nezákonnou. Z tohoto důvodu se účast na stávce v době před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky posuzuje jako omluvená nepřítomnost v práci. V případě, že by se však zaměstnanec účastnil stávky i po právní moci rozhodnutí soudu o tom, že stávka je nezákonná, pak by se již jednalo o neomluvenou nepřítomnost v práci se všemi právními důsledky. Za škodu vzniklou zaměstnavateli nezákonnou stávkou však odpovídá podle občanského zákoníku odborová organizace, která stávku vyhlásila.

O ukončení stávky rozhoduje odborová organizace, která stávku vyhlásila nebo rozhodla o jejím zahájení. Ukončení stávky musí bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli.

Pro zachování rovnováhy v kolektivním vyjednávání se dává zaměstnavateli, resp. zaměstnavatelům ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy právo použít výluku jako krajní prostředek řešení sporu. Výluka je v tomto pojetí protiváhou stávky, kterou mohou použít odborové organizace. Výlukou se přitom rozumí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Obdobně jako je tomu u stávky, mohou zaměstnavatelé vyhlásit výluku, jen nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádaly o řešení sporu rozhodce. Zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, musí zaměstnavatel písemně oznámit odborové organizaci a zaměstnancům, vůči nimž je

uplatněna, alespoň tři pracovní dny předem. Případy nezákonnosti výluky jsou upraveny obdobně jako případy nezákonnosti stávky.

Na rozdíl od účasti na stávce jde u zaměstnanců, vůči nimž byla uplatněna výluka, o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnancům přísluší po dobu výluky náhrada mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku. V případě nezákonné výluky (o tom, zda je výluka nezákonná, rozhoduje rovněž krajský soud) však zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Výluka je ukončena, jestliže o tom rozhodl zaměstnavatel, který výluku vyhlásil. Ukončení výluky musí bez zbytečného odkladu oznámit odborové organizaci a rovněž je musí oznámit všem zaměstnancům, vůči nimž byla výluka uplatněna.

IV. Obecně k právu na stávku

Právo na stávku je upraveno v celé řadě mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána (zejména v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a v Evropské sociální chartě). Právo na stávku zakotvila Listina základních práv a svobod v článku 27 jako projev koaliční svobody. Jedná se tak o kolektivní právo, které náleží pouze kolektivu zaměstnanců, kteří mohou toto právo realizovat prostřednictvím odborové organizace. Lze tak dospět k závěru, že právo na stávku, jako projev koaliční svobody, slouží výlučně k ochraně hospodářských a sociálních práv a všechna ostatní zastavení a přerušení práce (tj. ostatní stávky) jsou mimo ústavněprávní ochranu. Zákonná úprava práva na stávku předpokládaná v článku 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod je obsažena pouze v zákoně o kolektivním vyjednávání, který však řeší toliko stávky související s kolektivním vyjednáváním, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.

Na základě výše uvedených skutečností je možno dospět k závěru, že v českém právním řádu lze rozlišit tři rozdílné případy práva na stávku. Především jde o stávku v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, kterou upravuje zákon o kolektivním vyjednávání. Kromě toho může jít o stávky mimo rámec kolektivního vyjednávání. Zde podle převažující soudní judikatury, pokud jde o stávku za účelem výkonu hospodářských a sociálních práv, se jedná o výkon práva na stávku v souladu s článkem 27 Listiny základních práv a

svobod. Tyto stávky ovšem nejsou právně blíže zákonem v současné době regulovány. Za třetí jde o všechny ostatní stávky, které však již nepodléhají ústavněprávní ochraně.

15. Pracovní doba a doba odpočinku

Pracovní doba a doba odpočinku patří mezi tzv. pracovní podmínky a jedná se o jedny z nejdůležitějších právních institutů pracovněprávního vztahu. Vymezení základních pojmů a limitů pracovní doby a doby odpočinku jsou upraveny v části čtvrté zákoníku práce (§ 78 až § 100 ZP).

1. Základní definice

Pracovní doba je definována jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele (§ 78 odst. 1 písm. a) ZP). Zahrnuje dobu směny a práci přesčas (§ 78 odst. 1 písm. c) a § 78 odst. 1 písm. i) ZP).

Odpočinek je definován pak negativně vůči vymezení pracovní doby jako doba, která není pracovní dobou (§ 78 odst. 1 písm. b) ZP). Zahrnuje nejen dobu nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 90 a § 92 ZP), ale mimo jiné též dobu, která je zákonem vyloučena z pracovní doby (srov. § 88 odst. 4 a § 95 odst. 3 ZP).

2. Délka pracovní doby a její rozvrhování

Délka pracovní doby je tradičně stanovena zákonem jako týdenní, a nikoliv měsíční nebo roční. Její maximální délka je stanovena zákonem – tj. jedná se o tzv. stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 79 ZP). Zákoník práce obsahuje několik délek stanovené týdenní pracovní doby, které jsou podmíněné realizovaným pracovním režimem konkrétního zaměstnance. Není tedy rozhodující, jaký provoz je uplatňován u zaměstnavatele (např. nepřetržitý provoz), ale v jakém pracovním režimu pracuje daný zaměstnanec. Podle toho se pak určí jeho délka stanovené týdenní pracovní doby.

Pod zákonný limit lze zkrátit stanovenou týdenní pracovní dobu bez snížení mzdy jen kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem a nesmí ho provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP (§ 79 odst. 3 ZP).

Zaměstnavatel se se zaměstnancem mohou dohodnout **na kratší pracovní době** a zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době (§ 80 ZP). *Upozornění – u zaměstnanců mladších 18 let zákoník práce obsahuje odlišnou*

úpravu limitů denní a týdenní pracovní doby a zákaz práce přesčas a v noci (viz otázka č. 19).

Pracovní dobu **rozvrhuje zaměstnancům jednostranně zaměstnavatel** a určuje začátek a konec směn. Měl by zpravidla rozvrhnout pracovní dobu do pětidenního pracovního týdne, ale povinné to není (§ 81 ZP). Rozvrh pracovní doby musí zaměstnavatel vypracovat **písemně a musí s ním seznámit zaměstnance alespoň 2 týdny** (u konta pracovní doby 1 týden) **před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena,** nedohodne-li se se zaměstnancem na jiné (nejčastěji kratší) době seznámení (§ 84 ZP).

U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je nově upraveno v § 74 odst. 2 ZP, že při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance **nejpozději 3 dny před začátkem směny** nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na kratší době seznámení s rozvrhem směn, než jsou 3 dny, tato doba **nesmí být však kratší než 24 hodin** před plánovaným výkonem práce tak, aby byl zachován minimální standard předvídatelnosti výkonu práce pro zaměstnance.

Pracovní doba může být rozvržena **rovnoměrně** na jednotlivé týdny (každý týden zaměstnanec odpracuje svou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo sjednanou kratší pracovní dobu) nebo **nerovnoměrně** na jednotlivé týdny (každý týden zaměstnanec odpracuje jinou délku pracovní doby a poté pro tyto účely musí být zaměstnavatelem určeno tzv. vyrovnávací období, které zajistí, aby nedošlo k překročení celkové pracovní doby připadající na toto vyrovnávací období - např. 40h x 26 týdnů = 1040h celková pracovní doba). Toto období může být nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, jen v kolektivní smlouvě může být jeho délka až 52 týdnů po sobě jdoucích (srov. § 78 odst. 1 písm. l) a m) ZP).

Směna je vymezena jako část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat (§ 78 odst. 1 písm. c) ZP) a její délka může činit nejvýše 12 hodin (§ 83 odst. 1

ZP) s výjimkou zaměstnanců ve zdravotnictví (viz § 83a ZP), kde může činit až 24 hodin (§ 83 odst. 2 ZP).

Mimo rozvrh směn lze konat **práci přesčas** na pokyn zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem (§ 78 odst. 1 písm. i) ZP), a to jen výjimečně a v limitech stanovených zákonem (§ 93 ZP).
Upozornění – zaměstnancům s kratší pracovní dobou nelze práci přesčas nařídit a jako práce přesčas se posuzuje až doba nad stanovenou týdenní pracovní dobu, a nikoliv nad rozsah jejich sjednané kratší pracovní doby.

Zákoník práce rovněž obsahuje omezení možnosti **rozvrhovat nebo určovat výkon práce ve dnech pracovního klidu**, kterými jsou dny, na které byl určen nepřetržitý odpočinek v týdnu a den svátku (viz zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů). Zaměstnavatel může takto určit výkon práce jen v zákonem určených případech – ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu jako práci přesčas (§ 91 odst. 3 ZP) nebo jako směnu nebo práci přesčas ve dnech svátků (§ 91 odst. 4 ZP). Pokud požaduje výkon práce v jiných než v zákonem předpokládaných případech, musí se na tom se zaměstnancem dohodnout.

Zákoník práce limituje zaměstnavatele při určování **výkonu práce** zaměstnanci **v noci**. Pokud zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, považuje se za „zaměstnance pracujícího v noci“ a vztahují se něj přísnější podmínky uvedené v § 94 zákoníku práce. Pokud zaměstnanec uvedené podmínky nesplní, nemá to vliv na jeho právo na příplatek za noční práci (§ 116 a § 125 ZP), kterou se rozumí práce konaná v noční době, tj. v době mezi 22. a 6. hodinou (§ 78 odst. 1 písm. j) ZP).

Samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem na pracovišti zaměstnavatele i mimo něj

Zaměstnavatel má možnost uzavřít se zaměstnancem písemnou dohodu o tom, že si zaměstnanec na pracovišti bude rozvrhovat pracovní dobu do směn sám, a to za podmínek, které byly se zaměstnavatelem sjednány (např. zaměstnanec si nebude moci

rozvrhovat pracovní dobu na víkendy, v noční době atd.). Tato právní úprava se aplikuje jak v případě výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, tak mimo něj (tj. při výkonu práce na dálku).

Dohodu o rozvrhování pracovní doby do směn zaměstnancem může uzavřít zaměstnavatel nejen se zaměstnancem v pracovním poměru, nýbrž i se zaměstnancem činným na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz § 77 odst. 2 ZP).

Zákoník práce nestanoví žádné náležitosti takové dohody. Zaměstnavatel by měl však se zaměstnancem sjednat, že je zaměstnanec při rozvrhování pracovní doby do směn povinen dodržovat minimální standardy obsažené v části čtvrté zákoníku práce. Zaměstnanec by si měl směny sám rozvrhnout tak, aby byl dodržen např. minimální nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu, aby čerpal přestávku v práci na jídlo a oddech, bezpečnostní přestávku, nebo aby byla dodržena maximální délka směny apod. Jelikož zaměstnavatel odpovídá za dodržování minimálních standardů, měl by je průběžně kontrolovat, a to zejména na základě sledování výkonu práce zaměstnance v reálném čase a prováděním evidence pracovní doby dokládající průběh příslušného výkonu práce.

Maximální délka vyrovnávacího období pro počítání průměrné délky týdenní pracovní doby je upravena shodně, jako je tomu v rámci obecné právní úpravy uvedené v § 78 odst. 1 písm. m) ZP.

I v případě zaměstnance, který si pracovní dobu rozvrhuje do směn sám, mohou nastat překážky v práci, které mu budou bránit ve výkonu práce, bude realizováno čerpání dovolené, zaměstnanec může být vyslán na pracovní cestu či je žádoucí, aby měl takovýto zaměstnanec právo na náhradu mzdy či platu za odpadlou směnu z důvodu svátku. Pro tyto účely se bude aplikovat **tzv. záložní rozvržení pracovní doby do směn**, které je zaměstnavatel povinen předem určit.

Dohoda o rozvrhování pracovní doby zaměstnancem může být rozvázána, a to dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni anebo jednostranně výpovědí

danou z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní doba je 15denní a začíná běžet již dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

3. Doba odpočinku

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po **6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut**, a jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby (zaměstnanec setrvá na svém pracovišti, nepřeruší práci, ale průběh výkonu práce během směny musí zaměstnavatel zajistit tak, aby se zaměstnanec mohl najíst a odpočinul si třeba v kratších časových úsecích). Tato přestávka může být poskytnuta ve více částech s tím, že alespoň jedna její část musí činit nejméně 15 minut. Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby. **Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby**, a tudíž jsou volným časem zaměstnance, se kterým si může nakládat dle vlastního uvážení (např. může opustit své pracoviště nebo areál zaměstnavatele apod.). Zaměstnavatel mu tedy nesmí nijak přikazovat, jak a kde má tuto přestávku v práci čerpat (viz § 88 ZP).

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může být zaměstnanci staršímu 18 let v zákoně vymezených případech **zkrácen až na 8 hodin (resp. až na 6 hodin v případech uvedených v § 90 odst. 3 ZP) během 24 hodin** po sobě jdoucích za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku s výjimkou sezónních prací v zemědělství, kde je lhůta pro poskytnutí náhradního odpočinku delší (srov. § 90 odst. 2 a § 90a ZP).

Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne zaměstnanci staršímu 18 let poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem podle § 90 odst. 1, na který musí bezprostředně navazovat, tj. 11 + 24 hodin. Celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu a činí tedy minimálně 35 hodin týdně (§ 90 odst. 1 ZP). Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne mladistvému zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 48 hodin (§ 92 odst. 2 ZP). Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek

v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle (ale není to povinné).

Nepřetržitý odpočinek v týdnu může být v zákonem vymezených případech **zkrácen až na 24 hodin.** V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen až na 8 hodin (§ 90 odst. 2 ZP), a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin s výjimkou prací v zemědělství a u zaměstnanců ve zdravotnictví (§ 83a), kde je tato lhůta delší (srov. § 92 odst. 4 až 6 ZP).
Upozornění – u zaměstnanců mladších 18 let musí být přestávka v práci na jídlo a oddech a doba nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu vždy poskytnuta v nezkráceném rozsahu (viz otázka č. 19).

4. Pracovní pohotovost

Zákoník práce definuje pracovní pohotovost jako dobu, v níž je zaměstnanec **připraven k případnému výkonu práce** podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen **na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele.**

Pracovní pohotovost zaměstnavatel nemůže jednostranně zaměstnanci určit, musí se na tom s ním dohodnout. Za dobu držené pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle § 140 ZP. Pokud během pracovní pohotovosti dojde k výkonu práce, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat; odměna podle § 140 ZP za tuto dobu nepřísluší. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává (srov. § 78 odst. 1 písm. h) a § 95 ZP).

5. Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti, a pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel. **Forma této evidence není zákonem určena**, tj. může být jak listinná, tak elektronická, ale vždy z ní musí být patrné zákonem požadované údaje. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen

umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele (§ 96 ZP).

6. Poznámka na závěr

Odchylky od výše uvedených pravidel a limitů pracovní doby a doby odpočinku:

- pružná pracovní doba (§ 85 ZP),
- konto pracovní doby (§ 86 a 87 ZP)

  (jsou podrobně uvedeny v otázce č. 11),

- pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců ve zdravotnictví (§ 83 odst. 2, § 83a, § 90b, § 92 odst. 6 ZP),
- odchylná pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců v dopravě – nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů,
- odchylná pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců – členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku – nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku.

V obou případech nařízení vlády neobsahuje komplexní úpravu pracovní doby a doby odpočinku uvedených zaměstnanců, tudíž se obecná úprava pracovní doby a doby odpočinku vztahuje i na tyto zaměstnance, a to subsidiárně.

16. Dovolená

(§ 77 odst. 2 a 8, § 211 až § 223, § 348 odst. 1)

Zákoník práce (ZP) upravuje **2 druhy dovolené, a to:**

1. **dovolenou za kalendářní rok, resp. její poměrnou část a**
2. **dodatkovou dovolenou.**

1) Dovolená za kalendářní rok či její poměrná část

Základní pravidla, jimiž se řídí výpočet dovolené za kalendářní rok (případně její poměrné části), jsou obsažena zejména v § 212, § 213 a § 216 ZP. **Konkrétní počet hodin dovolené, na který zaměstnanci vznikne právo za kalendářní rok, se odvíjí od:**

- **zaměstnancovy stanovené, nebo kratší týdenní pracovní doby** ve smyslu § 79 a § 80 ZP (dále též „TPD“),
- **počtu zaměstnancem odpracovaných celých násobků této TPD**,
- **výměry dovolené.**

Odpracuje-li zaměstnanec v příslušném kalendářním roce 52 celých násobků své TPD, vznikne mu právo na plnou výměru dovolené za kalendářní rok. Jelikož se právo na dovolenou vyjadřuje jako „X“ hodin dovolené, výměra dovolené se vynásobí TPD zaměstnance. Například zaměstnanci se stanovenou TPD v délce 40 hodin týdně a výměrou dovolené v délce 4 týdnů tak vznikne právo na dovolenou za kalendářní rok v délce 160 hodin dovolené.

Odpracuje-li zaměstnanec za kalendářní rok 4 až 51 celých násobků své TPD, protože jeho pracovní poměr trval jen po část kalendářního roku, a odpracoval tak pochopitelně i méně hodin, nebo zameškal velké množství hodin pro některé překážky v práci (např. dočasná pracovní neschopnost, rodičovská dovolená), **vzniká mu právo na tomu odpovídající poměrnou část z dovolené za kalendářní rok.** Odpracuje-li zaměstnanec např. 12 celých násobků své TPD, vznikne mu právo na 12/52 z dovolené za kalendářní rok.

Výše uvedenému odpovídá následující univerzální vzorec k určení konkrétního počtu hodin dovolené, na které zaměstnanci za kalendářní rok vzniklo právo: **počet**

odpracovaných celých násobků TPD/52 × TPD × výměra dovolené (výsledek se vždy zaokrouhlí na celé hodiny nahoru).

Vždy je ale nutné předně zkoumat, zda byly současně **splněny následující 2 podmínky, jinak totiž právo na dovolenou zaměstnanci za příslušný kalendářní rok vůbec nevznikne:**

1. pracovní poměr zaměstnance nepřetržitě trval v příslušném kalendářním roce k témuž zaměstnavateli **po dobu alespoň 28 kalendářních dní**, a
2. zaměstnanec v příslušném kalendářním roce odpracoval **alespoň 4 celé násobky své TPD**.

Výměra dovolené

Základní výměra dovolené činí nejméně **4 týdny** v kalendářním roce (zaměstnavatel v praxi často poskytuje vyšší výměru, např. na základě vnitřního předpisu nebo ujednání v kolektivní smlouvě). U zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP (nepodnikatelská sféra) činí **5 týdnů** v kalendářním roce a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí **8 týdnů** v kalendářním roce.

Odpracovaná doba pro účely dovolené

Do odpracované doby pro účely dovolené se **vedle faktického výkonu práce v rámci rozvržených směn započtou i některé tzv. náhradní doby**, u nichž zákon stanoví fikci, že se považují za výkon práce (např. tzv. placené svátky, doba čerpání dovolené, některé překážky v práci atd.). Klíčová je zde obecná úprava obsažená v § 348 odst. 1 ZP v kombinaci s § 216 odst. 2 a 3 ZP. Pokud tak např. zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, což představuje důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, takto zameškaná doba se započte vždy a v plném rozsahu do odpracované doby pro účely dovolené. Negativní vliv na výši práva na dovolenou to tedy nemá, resp. právo na dovolenou zaměstnankyni vzniká, jako kdyby pracovala.

Od toho je nutno odlišit tzv. **limitované překážky v práci** vypočtené v § 216 odst. 2 ZP, kam např. spadá čerpání rodičovské dovolené či dočasná pracovní neschopnost vzniklá z tzv. obecné příčiny. Doba zameškaná pro tyto limitované překážky v práci se započte do

odpracované doby pro účely dovolené **pouze podmíněně a v omezeném rozsahu**. Zaměstnanec tak musí v daném kalendářním roce odpracovat mimo dobu trvání limitovaných překážek v práci alespoň 12násobek své TPD. Pokud je tato podmínka v daném kalendářním roce splněna, doba zameškaná pro limitované překážky v práci v daném kalendářním roce se zaměstnanci započte do odpracované doby pro účely dovolené nejvýše v rozsahu 20násobku TPD.

2) Dodatková dovolená

Právo na dodatkovou dovolenou mají pouze **zaměstnanci, kteří pracují pod zemí při těžbě nerostů či ražení tunelů a štol**, anebo **zaměstnanci vykonávající práce tzv. zvlášť obtížné**, které jsou vymezeny v § 215 odst. 4 ZP (např. jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření, jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené TPD atd.). Pokud takto zaměstnanec pracoval po celý kalendářní rok, přísluší mu za něj dodatková dovolená v délce jeho stanovené nebo kratší TPD (tj. např. zaměstnanec se stanovenou 40hodinovou TPD má 40 hodin dodatkové dovolené). Pracuje-li zaměstnanec za těchto podmínek jen po část kalendářního roku, přísluší mu poměrná část dodatkové dovolené (za každou odpracovanou TPD přísluší dodatková dovolená v délce 1/52 TPD).

Čerpání dovolené

Právo na dovolenou je vyjádřeno jako určitý počet hodin dovolené. Při čerpání dovolené se rovněž počítá s hodinami, kdy **za každý pracovní den, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, se mu z celkového práva na dovolenou odečítá počet hodin dovolené odpovídající délce směny, kterou měl rozvrženou na tento den**.

Dobu čerpání dovolené určuje až na výjimky zaměstnavatel, avšak zákoník práce jej za účelem ochrany zaměstnance v mnoha ohledech limituje. **Základní pravidla pro čerpání dovolené:**

- určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci **alespoň 14 dnů předem**, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době,

- při určení čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen **přihlížet vedle provozních důvodů též k oprávněným zájmům zaměstnance,**
- poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí **alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku**, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak
- čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem **výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny**, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny,
- dovolenou může zaměstnavatel zaměstnanci **určit před tím, než splní podmínky vzniku práva na dovolenou**, je-li předpoklad, že je splní do konce kalendářního roku nebo do skončení pracovního poměru,
- čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby **dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo**, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody,
- s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho **písemné žádosti část dovolené** za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, **převést do následujícího kalendářního roku**,
- není-li možné dovolenou vyčerpat do konce příslušného kalendářního roku, je třeba ji vyčerpat **do konce následujícího kalendářního roku**; pokud zaměstnavatel neurčil zaměstnanci čerpání dovolené do 30. 6., má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec (čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodnou na jiné době oznámení),
- nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance nebo čerpání mateřské a rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen dovolenou určit **po skončení těchto překážek v práci,**

- na dobu některých překážek v práci na straně zaměstnance zaměstnavatel **nesmí určit zaměstnanci dovolenou** (například dočasná pracovní neschopnost, mateřská, otcovská dovolená a rodičovská dovolená); na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance ji smí určit jen na žádost zaměstnance,
- v některých případech se **dovolená přerušuje** (například dočasná pracovní neschopnost, mateřská, otcovská dovolená a rodičovská dovolená),
- v případě, že zaměstnavatel změnil zaměstnanci určenou dobu čerpání dovolené, nebo že ho **odvolal z dovolené**, je povinen mu uhradit veškeré náklady, které zaměstnanci v této souvislosti vznikly,
- požádá-li zaměstnankyně o poskytnutí dovolené tak, aby **navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené**, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět; to platí i v případě, že o dovolenou požádá zaměstnanec tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené v rozsahu mateřské dovolené matky anebo po skončení otcovské dovolené.

Dovolená se standardně určuje „individuálně“. Zaměstnavatel nicméně může všem zaměstnancům nebo všem zaměstnancům některého provozu **z provozních důvodů** se souhlasem odborové organizace určit **hromadné čerpání dovolené** na dobu nejvýše **2 týdnů**, u uměleckých souborů až na dobu 4 týdnů.

Náhrada za dovolenou

Za dobu čerpání dovolené zaměstnanci **přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**. Pouze při skončení pracovního poměru zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou (nevyčerpaná dodatková dovolená se však neproplácí). Zaměstnanec je povinen **vrátit vyplacenou náhradu** nebo její část, na niž ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo.

Krácení dovolené

Zaměstnavatel může **dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu**, a to o počet neomluveně zameškaných hodin. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu, který vznikl v tomto roce. Při krácení dovolené musí být

zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

Dovolená zaměstnanců činných na základě DPP/DPČ

Od 1. ledna 2024 přísluší i **zaměstnanci pracujícímu na základě DPP/DPČ** při splnění zákonných podmínek **právo na dovolenou**. Na výpočet, čerpání i krácení dovolené „dohodářů“ se přitom vztahují pravidla, jimiž se řídí dovolená zaměstnanců v pracovním poměru (viz výše), přičemž § 77 odst. 8 ZP pouze zavedl pro účely dovolené dohodářů fiktivní 20hodinovou TPD.

17. Překážky v práci

Zákoník práce rozlišuje dva druhy překážek v práci:

- překážky v práci na straně zaměstnance (§ 191 až 206 ZP) a
- překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 až 210 ZP).

Mezi **překážky v práci na straně zaměstnance** patří důležité osobní překážky a překážky z důvodu obecného zájmu. Všechny překážky musí zaměstnanec zaměstnavateli včas oznámit a prokázat.

Mezi **důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance** patří zejména dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa, ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiné fyzické osoby, poskytování dlouhodobé péče, mateřská dovolená, otcovská dovolená a rodičovská dovolená.

Dočasná pracovní neschopnost (též „DPN“) označuje takový zdravotní stav zaměstnance, který mu dočasně neumožňuje vykonávat práci. Posuzuje se vždy ve vztahu ke konkrétnímu pracovněprávnímu vztahu a o jejím vzniku a trvání rozhoduje ošetřující lékař, který také stanoví tzv. režim dočasně práce neschopného pojištěnce (kde se má zdržovat, kdy má vycházky, jakým způsobem se má léčit atd...). Tato problematika je upravena v zákoně o nemocenském pojištění[9], zákoník práce v § 191 pouze stanoví, že po dobu trvání DPN zaměstnanci přísluší pracovní volno. O vzniku a konci DPN zaměstnance se zaměstnavatel dozví prostřednictvím systému eNeschopenky automaticky, např. skrze svou datovou schránku. Po dobu prvních 14 kalendářních dní trvání DPN zaměstnance mu na základě § 192 ZP zaměstnavatel vyplácí náhradu mzdy nebo platu ve výši 60 % tzv. redukovaného průměrného výdělku. Od 15. kalendářního dne dál je namísto náhrady mzdy či platu zaměstnanci ze strany OSSZ vyplácena ve stejné výši dávka nemocenské ze systému nemocenského pojištění.

Doba **ošetřování** dítěte nebo jiné fyzické osoby nebo **péče o dítě** (tzv. **„ošetřovačka“)** je pracovní volno poskytované podle § 191 ZP zaměstnanci k:

- ošetřování dítěte mladšího 10 let (které utrpělo úraz nebo onemocnělo) nebo

[9] § 55 a. n. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

- ošetřování jiné fyzické osoby podle § 39 zákona o nemocenském pojištění (jde o další nemocné členy domácnosti nebo ošetřování ženy po porodu)
- péčí o dítě mladší než 10 let (dítě je zdravé, ale je např. v karanténě, nebo je mimořádně uzavřeno školské zařízení, kde je dítě umístěno nebo fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla).

Zaměstnanci za tuto dobu nenáleží náhrada mzdy od zaměstnavatele, ale přísluší mu peněžitá dávka z nemocenského pojištění (ošetřovné) s podpůrčí dobou 9 kalendářních dní (16 dní u osamělého pojištěnce, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku). Tuto dávku vyplácí OSSZ.

Mateřská dovolená se poskytuje v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Činí 28 týdnů v případě 1 dítěte a 37 týdnů v případě více dětí. Pokud se dítě narodí mrtvé, činí mateřská dovolená 14 týdnů. Nastupuje se 6–8 týdnů před očekávaným dnem porodu. Pokud zaměstnankyně nastoupí na mateřskou dovolenou později, protože porod nastane dříve, náleží jí celá mateřská dovolená. Pokud zaměstnankyně nastoupí na mateřskou dovolenou později z jiného důvodu, náleží jí pouze 22 týdnů (resp. v případě více dětí 31 týdnů). Mateřská dovolená nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Obě tyto podmínky musí být splněny. Rodiče mohou čerpat mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou současně.

Otcovská dovolená se poskytuje v souvislosti s narozením dítěte a péčí o ně. Otcovská dovolená přísluší zaměstnanci po dobu poskytování dávky otcovské poporodní péče podle zákona o nemocenském pojištění (14 kalendářních dní).

Rodičovská dovolená se poskytuje za účelem prohloubení péče o dítě. Rodičovská dovolená přísluší matce po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, vždy však maximálně do 3 let věku dítěte. Rodiče mohou rodičovskou dovolenou čerpat současně a žádat o ni i opakovaně. Zaměstnavatel je povinen ji poskytnout na základě písemné žádosti zaměstnance. Zaměstnanec musí v žádosti uvést dobu trvání rodičovské dovolené a podat ji zaměstnavateli alespoň 30 dní před nástupem (ledaže tomu brání vážné důvody na jeho straně – např. úmrtí druhého rodiče a potřeba okamžitě započít čerpat rodičovskou dovolenou).

Kromě výše uvedených překážek jsou zakotveny tzv. **jiné důležité osobní překážky v práci v nařízení vlády č. 590/2006 Sb**. Je zde celkem 11 překážek v práci. Jedná se např. o pracovní volno z důvodu:

- vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení,
- doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení,
- uzavření manželství (či partnerství),
- úmrtí, nebo
- vyhledání nového místa před skončením zaměstnání.

U některých z těchto překážek zaměstnavatel poskytuje náhradu mzdy nebo platu, u jiných tento nárok není.

Posledním druhem překážek v práci na straně zaměstnance jsou **překážky v práci z důvodu obecného zájmu.** Mezi ně patří výkon veřejné funkce (např. poslanec, senátor, člen zastupitelstva obce nebo kraje, přísedící u soudu), výkon občanské povinnosti (např. svědek, tlumočník, soudní znalec, poskytnutí první pomoci, pomoc při živelní události nebo při požáru), a dále jiné úkony v obecném zájmu. Mezi tyto úkony patří například výkon funkce člena orgánu odborové organizace, rady zaměstnanců, dárcovství krve a jiných biologických materiálů, přednášková a pedagogická činnost. Překážkou v práci na straně zaměstnance je také výkon branné povinnosti a účast na školení a jiném studiu nezbytném pro výkon práce.

Mezi **překážky v práci na straně zaměstnavatele** (§ 207–210 ZP**)** patří prostoj a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a dále jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Prostoj nastává, pokud zaměstnanec nemůže konat práci kvůli přechodné poruše stroje, kterou zaměstnanec nezavinil, přerušení dodávky surovin nebo pohonných hmot, chybějícím nebo chybným pracovním podkladům nebo pro jiné provozní příčiny. Pokud zaměstnanec není převeden na jinou práci, má nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši min. 80 % průměrného výdělku.

V případě, že dojde k **přerušení práce způsobenému nepříznivými povětrnostními vlivy** (tj. práce je přerušena kvůli nepříznivému počasí nebo živelní události), má

zaměstnanec v případě, že nebyl převeden na jinou práci, nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši min. 60 % průměrného výdělku.

V případě **jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele** zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku.

O jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele jde i tehdy, když zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (jde o tzv. **částečnou nezaměstnanost**). V tom případě se zaměstnavatel „mzdové sféry" (nikoliv tedy zaměstnavatel dle § 109 odst. 3 ZP odměňující zaměstnance platem) může s odborovou organizací dohodnout, že náhrada mzdy činí min. 60 % průměrného výdělku. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

Návrat do práce po skončení překážky

Po skončení překážky se zaměstnanec musí vrátit zpět do práce a začít opět dle pokynů zaměstnavatele pracovat a **zaměstnavatel mu musí opět začít přidělovat práci** podle pracovní smlouvy, což jsou obecné povinnosti plynoucí z § 38 ZP od okamžiku vzniku pracovního poměru. Protože je možné v pracovní smlouvě sjednat druh práce i místo výkonu práce poměrně obecně (např. administrativní činnost, Praha), není vyloučeno, že bude zaměstnanec po návratu zařazen na jinou činnost i pracoviště, než kde pracoval do té doby.

Tento stav může být pro zaměstnance samozřejmě nekomfortní, a **proto zákoník práce v § 47 stanoví případy (resp. druhy překážek), kdy je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance po návratu na stejné místo a pracoviště**, tzv. „na stejnou židli". Toto pravidlo platí například při návratu z mateřské dovolené, rodičovské dovolené do 2 let věku dítěte, dočasné pracovní neschopnosti, nebo po skončení doby ošetřování dítěte mladšího 10 let. Pouze ve výjimečné situaci, kdy v mezidobí původní práce odpadla nebo bylo pracoviště zrušeno, zařazuje zaměstnavatel tyto zaměstnance „jen" podle pracovní smlouvy.

18. Náhrada škody a újmy

Újma se dělí na majetkovou újmu, tj. škodu, a na nemajetkovou újmu.

I. Odpovědnost zaměstnance za škodu

Zákon upravuje **obecnou** a **zvláštní** povinnost zaměstnance k náhradě škody

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu (§ 250 ZP)

- Škoda musí být způsobena **zaviněným** porušením povinností zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zavinění zaměstnance pak musí prokazovat zaměstnavatel.
- **Výše** požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí u jednotlivého zaměstnance přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek (§ 257 ZP).

Zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance

Spočívají v **nesplnění povinnosti odvrátit škodu** (§ 251 ZP), **odpovědnosti za schodek** na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252 ZP) a **odpovědnosti při ztrátě svěřených věcí** (§ 255 ZP). Povinnost zaměstnance nahradit škodu v jednotlivých případech zvláštního druhu odpovědnosti je dána jen za splnění všech předpokladů, které zákon pro jednotlivý druh stanoví.

Při **nesplnění povinnosti k odvracení škody** může zaměstnavatel po zaměstnanci, který vědomě na škodu hrozící zaměstnavateli neupozornil nebo proti hrozící škodě nezakročil, **požadovat, aby se na náhradě škody podílel. Výše náhrady škody však nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance** (§ 251 a § 258 ZP).

Povinnost zaměstnance nahradit škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je **vázána na uzavření písemné dohody** o odpovědnosti za svěřené hodnoty mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dohodu lze uzavřít nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Za svěřené hodnoty, za které nese zaměstnanec odpovědnost, se podle

zákona považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny (§ 252 ZP). **Škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách je zaměstnanec povinen nahradit v plné výši, pokud neprokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění**, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat (§ 252 a § 259 ZP). Závazek z dohody zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem doručení odstoupení od dohody zaměstnavateli, není-li v odstoupení uveden den pozdější (§ 253 ZP).

Jsou-li zaměstnanci **na základě písemného potvrzení svěřeny nástroje**, **ochranné pracovní prostředky** nebo jiné podobné věci **a dojde-li k jejich ztrátě, je** zaměstnanec povinen **uhradit škodu** způsobenou touto ztrátou, a to **v plné výši** (§ 255 a § 259 ZP). **Přesahuje-li cena svěřené věci 50 000 Kč, musí být zaměstnanci** svěřena pouze na základě **písemné dohody** o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, kterou může zaměstnanec uzavřít **nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku.** Prokáže-li zaměstnanec, že **ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zprostí se** povinnosti nahradit škodu zcela nebo zčásti. Tak jako u dohody o odpovědnosti za schodek, **zaniká závazek z dohody dnem skončení pracovního poměru nebo dnem doručení o odstoupení od dohody** (§ 255 a § 256 ZP).

Výši požadované škody určuje zaměstnavatel, pokud škodu po zaměstnanci požaduje, je povinen její výši se zaměstnancem projednat a písemně mu oznámit, že je povinen ji uhradit. Je-li **požadovaná výše škody vyšší než 1 000 Kč, musí být projednána s odborovou organizací** (§ 262 a § 263 ZP).

II. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu a nemajetkovou újmu

Obecná odpovědnost zaměstnavatele:

Vznikla-li při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním **porušením povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům škoda zaměstnanci, je zaměstnavatel povinen ji nahradit.** Škoda se hradí jako skutečná škoda. Jedná se **o obecnou povinnost zaměstnavatele nahradit škodu** (§ 265 ZP).

Zvláštní odpovědnost zaměstnavatele

1. Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci věcnou škodu, která vznikla při **odvracení škody hrozící zaměstnavateli**, nevznikla-li úmyslným jednáním zaměstnance (§ 266 ZP).
2. Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci **za škodu na odložených 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. Jedná-li se o věci, které se do práce obvykle nenosí a které nebyly zaměstnavatelem převzaty do zvláštní úschovy, pak je limit náhrady částka 10 000 Kč (§ 267 a § 268 ZP).
3. Došlo-li při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním **k pracovnímu úrazu,** je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu tímto vzniklou, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**.** Jedná se o objektivní odpovědnost zaměstnavatele, tedy o odpovědnost bez ohledu na zavinění (§ 269 ZP). Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu se váže i na případ vzniklých **nemocí z povolání**, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Nahradil-li takto zaměstnavatel škodu nebo nemajetkovou újmu, pak má právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený pracoval za podmínek, za nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou za uvedených podmínek u těchto zaměstnavatelů pracoval. Seznam nemocí z povolání je uveden v právním předpisu (nařízení vlády č. 290/1995 Sb.).

Zaměstnavatel se může své povinnosti nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu **zcela nebo zčásti zprostit**, prokáže-li, že škoda vznikla: zaviněným porušením právních nebo ostatních předpisů nebo pokynů k zajištění BOZP, opilostí nebo zneužitím návykových látek (§ 270 ZP).

Nezprostí-li se **zaměstnavatel** své povinnosti, pak je **povinen zaměstnanci poskytnout:**

I. **náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti** ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a plnou výší náhrady mzdy nebo platu nebo

odměny z dohody a plnou výší nemocenského (§ 271a ZP) = *tj. náhrada sloužící k „dorovnání“ nemocenského*

II. **náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti** ve výši rozdílu mezi předúrazovým a poúrazovým výdělkem. Tento druh náhrady přísluší zaměstnanci i v době, kdy je veden jako uchazeč o zaměstnání. Náhrada přísluší nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž zaměstnanec dovrší věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu (§ 271b ZP) = *tj. náhrada sloužící k „dorovnání“ poúrazového výdělku*

III. **náhradu za bolest (tzv. bolestné) a ztížení společenského uplatnění** – např. náhrada za to, že zaměstnanec vlivem pracovního úrazu nemůže hrát fotbal, který před úrazem závodně hrával (§ 271c ZP),

IV. **účelně vynaložené náklady spojené s léčením**, které se hradí nejen zaměstnanci, ale i tomu, kdo je vynaložil (§ 271d ZP),

V. **náhradu věcné škody** – např. náhrada na roztržený kabát (§ 271e ZP).

VI. jestliže v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání **zaměstnanec zemře**, pak **je zaměstnavatel povinen poskytnout:**

- **tomu, kdo náklady vynaložil, náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a** přiměřených nákladů spojených **s pohřbem**, což jsou především výdaje na zřízení pomníku nebo desky, výdaje účtované za pohřeb či hřbitovní poplatky (§ 271g ZP). Výše náhrady na zřízení pomníku nebo desky přísluší do výše nejméně 1,5násobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vznikne právo;
- **náhradu nákladů na výživu pozůstalých**, která přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat. Výše náhrady se odvíjí od počtu pozůstalých. Jedná-li se o jednu osobu, pak je výše stanovena na 50 % průměrného výdělku zaměstnance, je-li více osob, pak se jedná o 80 % tohoto výdělku (§ 271h ZP);
- **jednorázové odškodnění pozůstalých**, které přísluší manželovi nebo partnerovi, dítěti a rodiči zemřelého zaměstnance, a to ve výši nejméně dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu

vznikne právo. Je-li náhrada vyplácena oběma rodičům, vyplatí se každému z nich polovina této částky.

- **náhradu věcné škody**, která přísluší dědicům zaměstnance (§ 271j ZP).

VII. Jednorázovou náhradu při skončení pracovního poměru (§ 271ca ZP), která v níže uvedených případech nahradila odstupné.

- Jestliže dojde ke skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele (anebo dohodou) z důvodu, že zaměstnanec podle lékařského posudku pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost (§ 52 písm. d) ZP), ať už v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení touto nemocí, přísluší zaměstnanci jednorázová náhrada ve výši **12násobku** průměrného měsíčního výdělku.
- Pojišťovny v praxi mohou vyplácet náhradu zaměstnanci přímo (namísto zaměstnavatele, u něhož tak nedojde ani k dočasnému narušení cash-flow).

Zaměstnavatel je pro případ své povinnosti nahradit škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání **ze zákona pojištěn** u Kooperativy, pojišťovny, a.s. Vienna Insurance Group nebo Generali České pojišťovny, a.s., které mu náhradu škody nebo nemajetkové újmy, kterou poskytl zaměstnanci, refundují. Podmínky a sazby tohoto pojištění upravuje vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

19. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Obecně platí, že zaměstnanec, který pro zaměstnavatele vykonává práci, má právo, aby mu zaměstnavatel vytvářel takové pracovní podmínky, které by bezpečný výkon práce umožňovaly (§ 224 ZP). Mezi tyto pracovní podmínky patří například umožnění stravování zaměstnanců (§ 236 ZP), péče o odborný rozvoj zaměstnanců formou zaškolení a zaučení, zabezpečování odborné praxe absolventů škol nebo zajišťování prohlubování a zvyšování kvalifikace (§ 227 ZP). Tyto a další podmínky je zaměstnavatel povinen zajišťovat pro všechny zaměstnance. Existují však skupiny zaměstnanců, kterým zákon přiznává zvláštní ochranu ve formě dalších pracovních podmínek, které je zaměstnavatel povinen pro ně zajistit.

První skupinou, které je zaměstnavatel povinen zajistit zvláštní pracovní podmínky, jsou **fyzické osoby se zdravotním postižením** (§ 237 ZP). Zákoník práce v tomto směru odkazuje na zákon o zaměstnanosti, který zaměstnávání osob se zdravotním postižením konkretizuje. Jednak stanoví, kdo je považován za osobu se zdravotním postižením, a jaká práva tyto osoby mají (§ 67 ZoZ). Jedná se zejména o právo na pracovní rehabilitaci (§ 69 ZoZ), která v sobě zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, dále pak na teoretickou a praktickou přípravu pro povolání (§ 71 ZoZ) a vytváření vhodných podmínek pro výkon práce. Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání směřuje k tomu, aby byly osoby se zdravotním postižením připravovány na získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného vhodného pracovního místa. Příprava se uskutečňuje buď na pracovištích zaměstnavatele, na pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením, nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, občanských sdružení, církví apod (§ 72 ZoZ).

Zřídí-li zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením pracovní místo, poskytne mu Úřad práce příspěvek (§ 75 ZoZ). Další příspěvek může zaměstnavatel od Úřadu práce získat na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním takovéto osoby (§ 76 ZoZ) nebo na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů (§ 78a ZoZ).

Další skupinou požívající zvláštní ochranu jsou **zaměstnankyně**. Z důvodů fyziologických odlišností žen a jejich mateřského poslání je zakázáno zaměstnávat ženy pracemi, které ohrožují jejich mateřství (§ 238 ZP). Právní předpis, který stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, vydalo Ministerstvo zdravotnictví (vyhláška č. 180/2015 Sb.).

Koná-li těhotná zaměstnankyně, nebo zaměstnankyně – matka do konce devátého měsíce po porodu práci, které je jí podle právního předpisu **zakázána** nebo která podle lékařského posudku **ohrožuje její těhotenství**, je zaměstnavatel povinen ji dočasně převést na práci, která je pro ni vhodná. Pokud na této práci dosahuje bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, přísluší jí na vyrovnání tohoto rozdílu tzv. vyrovnávací příspěvek podle zákona o nemocenském pojištění (§ 239 ZP). Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně pečující o děti mladší než 9 let mohou být **vyslány na pracovní cestu** mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým **souhlasem**. Totéž platí pro osamělé zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let a zaměstnankyně, které převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III a IV (§ 240 ZP). V této souvislosti je třeba upozornit na to, že stejné právo týkající se vysílání na pracovní cesty mají nejen ženy – zaměstnankyně, ale i muži-zaměstnanci.

Požádá-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnanec (zaměstnankyně) pečující o dítě mladší než 15 let nebo zaměstnanec (zaměstnankyně) sám dlouhodobě pečující o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV, **písemně** o **kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby**, je zaměstnavatel **povinen vyhovět** žádosti, **nebrání-li tomu vážné provozní důvody**. Jestliže zaměstnavatel žádosti nevyhoví, musí to písemně odůvodnit (§ 241 ZP).

Pokud těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let nebo zaměstnanec (zaměstnankyně) sám dlouhodobě pečující o osobu,

která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV zaměstnavatele písemně požádá **o výkon práce na dálku** a zaměstnavatel žádosti nevyhoví, musí to písemně odůvodnit (§ 241a ZP). Nejedná se tedy o nárokovou žádost.

Těhotné zaměstnankyně nesmějí být dále zaměstnávány prací **přesčas**. Nařídit práci přesčas nesmí zaměstnavatele zaměstnankyním a zaměstnancům, pečují-li o dítě mladší než 1 rok (§ 240 odst. 3 ZP).

Zaměstnankyním, které kojí své dítě, je zaměstnavatel dále povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní **přestávky na kojení**, které se započítávají do pracovní doby, a tudíž za ně přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (§ 242 ZP).

Poslední skupinou mající právo na zvláštní pracovní podmínky jsou **mladiství zaměstnanci** (§ 243 ZP). Tyto mladistvé zaměstnance nelze zaměstnávat pracemi, které by pro ně nebyly přiměřeně vhodné a neodpovídaly by jejich fyzickému a rozumovému rozvoji (§ 244 ZP). Zvláštní podskupinou jsou pak **mladiství zaměstnanci mladší než 15 let nebo ti, kteří neukončili povinnou školní docházku**. Ti totiž navíc smí konat pouze tzv. lehké práce, které navíc neškodí jejich zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji, a to pouze v období hlavních (letních) prázdnin.

Mladiství zaměstnanci nesmějí vykonávat práci přesčas a práci v noci s výjimkou zaměstnanců starších 16 let, kteří mohou vykonávat noční práce nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání (§ 245 ZP). Mladistvé zaměstnance mladší než 15 let nebo ty, kteří neukončili povinnou školní docházku, se navíc zakazuje zaměstnávat také prací v době mezi 20. a 22. hodinou.

Jestliže byl mladistvý zaměstnanec přijat na práci, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, avšak tuto práci nemůže konat protože je její výkon mladistvým zaměstnancům zakázán nebo protože by podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb ohrožovala jeho zdraví, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho

kvalifikaci, a to do doby, než bude mladistvý zaměstnanec moci práci, pro kterou se mu dostalo výchovy, konat.

Při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci je zaměstnavatel povinen řídit se lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb (§ 247 ZP).

Je zakázáno zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi pod zemí a při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců a pracemi, které jsou mladistvým zakázány právním předpisem vydaným Ministerstvem zdravotnictví (§ 246 ZP).

U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně U mladistvého zaměstnance mladšího než 15 let nebo u mladistvého zaměstnance, který neukončil povinnou školní docházku, nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 7 hodin a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 35 hodin týdně. Délky týdenní pracovní doby dohodnutých jedním mladistvým zaměstnancem ve všech pracovních poměrech i dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, se sčítají.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci mladšímu 18 let nepřetržitý denní odpočinek **po dobu alespoň 12 hodin** během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci mladšímu 15 let nebo bez ukončené povinné školní docházky **po dobu alespoň 14 hodin** během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek musí být zaměstnanci **poskytnut vždy, nelze ho vůbec zkrátit** pod zákonný rozsah tak, jak je to možné u zletilého zaměstnance (srov. § 90 odst. 1 a 2 ZP).

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci mladšímu 18 let nepřetržitý odpočinek v týdnu **po dobu alespoň 48 hodin**. Tento odpočinek musí být zaměstnanci poskytnut vždy, **nelze ho vůbec zkrátit** pod zákonný rozsah tak, jak je to možné u zletilého zaměstnance (srov. § 92 odst. 1 a 4 ZP). Týdnem se rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů (§ 350a ZP).

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci mladšímu 18 let **nejdéle po 4,5 hodinách** nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech **v trvání nejméně 30 minut**. Mladistvému zaměstnanci musí být **vždy poskytnuta tato přestávka**, tudíž nelze ji nahradit tzv. přiměřenou dobou na oddech a jídlo, kterou je možné použít u prací, které nemohou být přerušeny (srov. § 88 odst. 1 ZP). Poskytnuta přestávka v práci na jídlo a oddech **se nezapočítává** do pracovní doby zaměstnance (§ 88 odst. 4 ZP).

Před vznikem pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o provedení práce (DPP) nebo dohodou o pracovní činnosti (DPČ) je zaměstnavatel povinen vždy zabezpečit na své náklady **vyšetření mladistvého zaměstnance poskytovatelem pracovnělékařských služeb**. Pracovnělékařská prohlídka je u těchto zaměstnanců dále povinná před každým jejich převedením na jinou práci a podle potřeby je nutné vyšetření provádět průběžně, nejméně však jednou ročně (§ 247 ZP).

20. Individuální pracovněprávní spory

Spor v právním slova smyslu považujeme za střet názorů nositelů práv a povinností z konkrétních právních vztahů, kdy alespoň jeden vystupuje v právním zájmu ochrany svého subjektivního práva.

Pracovním sporem je spor účastníků pracovněprávních vztahů, který vzniká v souvislosti s realizací (v rámci a na základě) pracovněprávních vztahů ohledně konkrétního předmětu, a tedy při nesouladném názoru účastníků pracovněprávních vztahů. Do kategorie pracovněprávních sporů však dozajista nespadají konflikty mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, které mohou vyústit v jednostranná právní jednání. Typicky se jedná o výpověď, tj. situace s výrazem skutečnosti, že nedošlo mezi účastníky pracovněprávního sporu k dohodě o řešení určité sporné situace. Ovšem jakmile jedna ze stran pracovněprávního sporu započne předepsaným způsobem uplatňovat v řízení před orgánem kompetentním k projednání a rozhodnutí pracovněprávního sporu, např. před soudem uplatněná žaloba na neplatnost výpovědi, pak se již jedná o pracovněprávní spor, neboť se zde brojí k ochraně subjektivních práv účastníka pracovněprávních vztahů.

Pracovněprávní spory z pohledu pracovněprávní doktríny dělíme na individuální pracovní spory a kolektivní pracovní spory. **Individuálními pracovními spory** se rozumí spory vzniklé z individuálních pracovních vztahů, chápaje spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o nároky vzniklé z pracovněprávních vztahů. **Kolektivní spory** jsou naopak spory vzniklé z kolektivních pracovních vztahů, a tedy spory mezi zaměstnavatelem a kolektivem zaměstnanců, zastoupeným odborovými orgány.

Z hlediska vzájemných pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a mezi zaměstnavatelem a kolektivem zaměstnanců má mimořádný význam právě předcházení pracovním sporům v podobě vzájemné komunikaci a otevřenosti. Vzniklý spor může mít často negativní dopad na vzájemný vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, dochází pak k narušení vztahů důvěry a může se odrazit i ekonomicky na obou stranách.

Mezi individuální pracovněprávní spory se řadí především spory o platnost rozvázání pracovního poměru, dále spory o plnění vyplývající z pracovního poměru (mzda, plat,

odměna z dohod a jejich náhrady) a v neposlední řadě spory vyplývající z odpovědnosti za škodu či újmu (např. odškodnění pracovního úrazu zaměstnance, náhrada škody vzniklé na majetku zaměstnavatele).

Nastane-li situace vzniku individuálního pracovněprávního sporu a nelze případ vyřešit ve vzájemné dohodě zainteresovaných stran, nutno využít třetí strany k vyřešení předmětného sporu. V souladu s právním řádem České republiky lze řešit individuální pracovněprávní spory prostřednictvím a za pomoci: a/ **mediace** – vedené podle zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci (dále jen „zákon o mediaci"), b/ **rozhodčího řízení** – v rámci řízení podle zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o rozhodčím řízení") anebo c/ **soudu** – v rámci civilního soudního řízení vedeného podle občanského soudního řádu.

a) <u>mediace</u>

V případě mediace se jedná o základní techniku řešení právních sporů za účasti třetí nezávislé a nezúčastněné osoby. Základním bodem mediace je tedy zprostředkování komunikace mezi spornými stranami za účelem dosažení smírného řešení sporu, který vyústí v dohodu obou sporných stran.

Její právní úprava se nachází v zákoně o mediaci, který podle § 1 „upravuje výkon a účinky mediace prováděné zapsanými mediátory", tedy osobami zapsanými v seznamu vedeném Ministerstvem spravedlnosti. Zákonnými předpoklady výkonu této funkce jsou: svéprávnost, bezúhonnost, vysokoškolské vzdělání v magisterském nebo navazujícím magisterském studijním programu, složení zkoušky nebo uznání odborné kvalifikace a skutečnost, že žadatel nebyl v posledních 5 letech před podáním žádosti o zápis do seznamu mediátorů ze seznamu vyškrtnut.

Mediační řízení může soudnímu řízení předcházet nebo k němu může dojít až v jeho průběhu. Zákon o mediaci rozeznává dva typy mediací, a to obligatorní a dále fakultativní. V případě obligatorní mediace zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OSŘ") umožňuje soudu nařídit stranám první setkání se zapsaným mediátorem v rozsahu 3 hodin a zároveň přerušit řízení, nejdéle však na dobu 3 měsíců. První setkání s mediátorem se pak nařizuje usnesením, proti němuž není

přípustné odvolání. Fakultativní mediace, která může být zahájena v průběhu soudního řízení nebo již před jeho zahájením, se pak realizuje na základě **smlouvy o provedení mediace**, která se uzavírá mezi stranami konfliktu a jimi zvoleným mediátorem (případně mediátory). Tato smlouva musí být uzavřena písemně a za dodržení taxativního výčtu podstatných náležitostí této smlouvy (označení stran konfliktu; jméno, příjmení mediátora, adresu místa podnikání mediátora; vymezení konfliktu, který je předmětem mediace; výše odměny mediátora za provedenou mediaci, popřípadě způsob jejího určení či sjednání bezplatnosti; doba, po kterou má mediace probíhat, pokud nemá probíhat po dobu neurčitou).

Zákon o mediaci mediátorovi pouze ukládá určité povinnosti, například: provádět mediaci osobně, nezávisle, nestranně a náležitou odbornou péčí; v případě obligatorní mediace vydat stranám konfliktu potvrzení o tom, že splnily uloženou povinnost setkat se s mediátorem; stvrdit svým podpisem mediační dohodu.

Výstup z mediačního řízení pak představuje **mediační dohoda**, jejímž obsahem je nalezené smírné řešení. Ta oproti rozhodnutí soudu nebo rozhodce sice není přímo vykonatelným exekučním titulem, nicméně její vykonatelnosti lze dosáhnout jejím schválením soudem v rámci smírčího řízení podle OSŘ (tzv. prétorský smír). Vedení řízení před mediátorem není podmínkou pro možnost zahájit řízení u soudu.

b) <u>rozhodčí řízení</u>

Rozhodčí řízení je další možnou alternativou k soudnímu řízení, kdy namísto soudu závazně rozhoduje stranami zvolený rozhodce. Rozhodčí řízení je upraveno v zákoně č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů.

Rozhodčí smlouvou je možné svěřit rozhodování sporu v pravomoci rozhodce/rozhodčího soudu. Rozhodčí smlouva musí být písemně a uzavřena mezi stranami sporu. Pro účely individuálních pracovněprávních sporů je možné uzavřít rozhodčí smlouvu pouze k řešení majetkového pracovněprávního sporu, v němž může být stranami sporu uzavřen smír. Podle převládajícího názoru **nemohou být rozhodovány v rozhodčím řízení spory o neplatnost skončení pracovního poměru,** což jsou však

v praxi jedny z nejčastějších pracovněprávních sporů. Rozhodčí smlouva však může stanovit, že rozhodce není vázán hmotným právem a rozhoduje pouze podle zásad spravedlnosti, což by mělo v individuálních pracovních vztazích za následek úplné vyloučení aplikace zákoníku práce, a tedy i vyloučení ochranné funkce pracovního práva.

Rozhodčím orgánem může být jeden, případně několik rozhodců nebo stálý rozhodčí soud (např. Rozhodčí soud při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky v Praze). Rozhodcem může být občan České republiky, který je zletilý, bezúhonný a plně svéprávný. Na osobu rozhodce tudíž nejsou kladeny žádné zvláštní nároky z hlediska jeho odbornosti či důvěryhodnosti. Rozhodčí smlouva má zpravidla určit počet i osoby rozhodců, popřípadě stanovit způsob, jak počet i osoby rozhodců mají být určeny, přičemž počet rozhodců musí být vždy lichý. Řízení je zpravidla ústní a vždy neveřejné. Dokazování prováděné rozhodčím orgánem se zásadně odlišuje od dokazování prováděného soudy, neboť rozhodci mohou vyslýchat svědky, znalce a strany jen když se k nim tito dobrovolně dostaví a poskytnou výpověď.

Zakončením rozhodčího řízení je rozhodčí nález, který po doručení získává účinky pravomocného soudního rozhodnutí a je exekučně vykonatelný.

c) soudní řízení v pracovněprávních věcech

V případě individuálních pracovněprávních sporů je v prvém stupni věcně příslušný okresní soud, přičemž rozhoduje samosoudce. O odvoláních proti rozhodnutí okresního soudu rozhoduje krajský soud v tříčlenném senátu složeném ze tří soudců.