

Učební text ke zvláštní části  
úřednické zkoušky oboru státní  
služby č. 18

## **Pracovněprávní vztahy**

Ministerstvo práce a sociálních věcí  
4. 9. 2023

## 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 .....	13
5. Právní jednání v pracovním právu .....	17
6. Vznik pracovního poměru .....	21
7. Změna pracovního poměru .....	24
8. Skončení pracovního poměru .....	28
9. Pracovní smlouva .....	33
10. Základní povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance .....	36
11. Flexibilní formy výkonu práce .....	39
12. Subjekty pracovního práva .....	45
13. Kolektivní pracovní právo .....	47
14. Kolektivní spory .....	52
15. Pracovní doba a doba odpočinku .....	60
16. Dovolená .....	65
17. Překážky v práci .....	70
18. Náhrada škody a újmy.....	73
19. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců .....	78
20. Individuální pracovněprávní spory .....	82

## 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 eliminována nerovnost mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (**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, pokud 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**.

### 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 č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

### 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, Úřad práce ČR). Právní úpravu nalézáme v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

### Předmět pracovního práva

Předmětem pracovního práva je **závislá práce**, pro níž je typický vztah nadřízenosti (zaměstnavatele) a podřízenosti (zaměstnance), je zaměstnancem konána osobně jménem a na základě pokynů zaměstnavatele. Dalším znakem je osobní výkon práce zaměstnancem. Zákoník práce dále stanoví podmínky, za nichž má být závislá práce konána, a to je za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě. Právě znaky a podmínkami jejího výkonu lze závislou práci odlišit od jiných forem smluvního plnění (např. typicky smlouva 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, resp. o určitou nerovnost mezi postavením zaměstnavatele a zaměstnance, kterou se pracovní právo snaží vyrovnat). V současné době existují v oblasti českého soukromého práva pouze dva kodexy – občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.) a zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Historicky byla pracovněprávní úprava obsažena přímo v civilním kodexu (Všeobecný občanský zákoník z r. 1811), byť nikoli výlučně. Později, v rámci budování tzv. socialistického zákonodárství byl přijat samostatný pracovní kodex (zákoník práce, zák. č. 65/1965 Sb.), který stál na principu plné samostatnosti pracovního práva.

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

1. Použije se výslovná úprava zákoníku práce.
2. Nemá-li zákoník práce výslovnou úpravu, použije se úprava občanského zákoníku, vždy ovšem v souladu se základními zásadami pracovního práva (viz § 1a zákoníku práce).

V soukromém právu se uplatňuje princip „co není zakázáno, je povoleno“ a právní normy mají 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. Vedle toho je pak množství ustanovení kogentních včetně ustanovení relativně kogentních (odchýlit se lze pouze v jednom směru, což se uplatní zpravidla u ustanovení obsahujících maximum povinností nebo minimum práv zaměstnance). Povahu 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 pravidlo) obsaženo. Prameny 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: Bez ohledu na formální znaky zde jde o obsah, např. právní obyčej, výklad obsažený v rozhodnutí soudu (precedenty), výklad formulovaný právní vědou (doktrínou). Jsou typické pro anglosaskou právní kulturu, v ČR nejsou uznané jako pramen práva.

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

*Na úrovni ústavních zákonů:*

- Ústava České republiky (ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů).
- Listina základních práv a svobod (č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů). 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, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky (čl. 29) atd.,

#### *Na úrovni mezinárodních smluv dle 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 základě Smlouvy o přistoupení k Evropské unii, která nabyla účinnosti 1. 5. 2004:*

- předpisy práva EU:
  - především směrnice EU, které je ČR povinna transponovat do českého právního řádu,
  - nařízení EU, avšak ta nejsou do právního řádu transponována zákonem, jsou přímo použitelná.

#### *Na úrovni zákonů:*

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“ nebo „zákoník práce“),
- Zákon č. 89/2019 Sb., občanský zákoník-subsiidiární použití i pro pracovní právo, avšak za předpokladu dodržení základních zásad pracovněprávních vztahů uvedených v § 1a zákoníku práce,
- 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. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

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 je

*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. 2/1991Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

- Vnitropodnikové normativní akty:



### *Vnitřní předpis:*

Vnitřním předpisem (§ 305) 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).

### *Pracovní řád*

Pracovní řád (§ 306) 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. Pracovní řád musí být povinně vydán pouze u zaměstnavatelů uvedených v § 303 odst. 1. 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 soukromého práva. Příkladem lze uvést zásadu: „autonomie vůle“, „vše je dovoleno, co není zakázáno“, „zákaz zpětné účinnosti“, „ochrana dobré víry“, „zákaz zneužití práva“, „zákaz výkonu práva v rozporu s dobrými mravy“, „prevence – předcházení škodám a nepříznivým následkům porušení norem soukromého práva“, „nikomu neškodit“, „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 zákoníku práce je výslovně vyjádřen vztah mezi těmito dvěma kodexy (zákoníku práce a občanského zákoníku), kdy se jedná o **vztah subsidiární**. Konkrétní vyjádření tedy zní: „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 upravena ve formě zvýšené ochrany 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 konkrétní 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 zákoníku práce, 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. Ovšem, v pracovněprávním vztahu 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**

S ohledem na skutečnost, že zaměstnanec je povinen osobně konat práci podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, v podřízením vztahu vůči zaměstnavateli a mimo jiné i na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, pak se musí zaměstnanec spolehnout, že mu zaměstnavatel vytvoří vhodné pracovní podmínky k výkonu práce. Uvedená zásada tak zahrnuje oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovních pomůcek, namáhavosti práce, normování práce, rozvrhování pracovní doby, poskytování doby odpočinku, dovolené až po pracovní prostředí a kooperaci zaměstnanců na pracovišti.

## **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. A tato hodnota práce by měla vycházet z obtížnosti, namáhavosti práce, pracovních výsledků, množství a kvality práce. Jedním z prostředků, jak docílit uvedeného je zákonná regulace minimální mzdy, zaručené mzdy, ochranná funkce mzdy před srážkami z ní a započtením. V § 110 zákoníku práce je zásada promítnuta požadavkem, kdy stejná mzda přísluší za stejnou práci nebo stejné hodnoty.

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

Řádný výkon práce by měl vycházet z individuálního smluvního ujednání a 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, aj.

## **V. rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace**

Uvedená zásada 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 i při jiných peněžitých plněních/peněžitě hodnoty, stejné zacházení v rámci odborné přípravy a rovný přístup, pokud jde o kariérní postup zaměstnanců. Zákaz diskriminace 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 jednání ze strany zaměstnavatele, kdy některé zaměstnance z důvodu diskriminačního znaku znevýhodňuje. 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, např. nerovné zacházení, 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 zákoníku práce a § 580 občanského zákoníku).

#### 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 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 fyzická nebo právnická osoba být účastníkem pracovněprávních vztahů (například mohla uzavřít pracovní smlouvu), musí mít právní osobnost a svéprávnost. Obecnou úpravu nabývání právní osobnosti a svéprávnosti jak u fyzických i právnických osob obsahuje občanský zákoník. Podle občanského zákoníku je právní osobnost způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Svéprávnost je podle občanského zákoníku způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat) (§ 15 občanského zákoníku).

Zaměstnancem je podle § 6 zákoníku práce fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnancem může být jen fyzická osoba, neboť znakem závislé práce je mj. její osobní výkon. Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána (§ 34 občanského zákoníku). Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem. Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle zákoníku práce (§ 35 občanského zákoníku). Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku (§ 35 občanského zákoníku)

Výjimkami 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 uzavřeny nejdříve v den, kdy fyzická osoba – zaměstnanec dovrší 18 let věku.

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 7 zákoníku práce). Zaměstnavatelem může být fyzická osoba, a to již od narození, a tuto právní osobnost ztrácí smrtí. Podle

občanského zákoníku se má za to, že každý nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, je způsobilý k právním jednáním co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku.

Jako zaměstnavatel může samostatně právně jednat jen fyzická osoba, která dosáhla věku 18 let (plná svéprávnost) a nezletilá fyzická osoba, která dosáhla věku 16 let a nabyla plnou svéprávnost podle ustanovení občanského zákoníku (např. uzavřením manželství).

Právnícká osoba jako zaměstnavatel – obecnou úpravu nabytí právní osobnosti, podmínky atd. upravuje občanský zákoník. Za ČR v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává. Subjektem pracovněprávních vztahů je i odborová organizace, jako zástupce zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, kdy je oprávněna vystupovat v pracovněprávních vztazích a zakládat svým jednáním práva všem zaměstnancům zaměstnavatele. Zákoník práce jí přiznává úlohu realizovat právo zaměstnanců na informování a projednání, spolurozhodovat se zaměstnavatelem, pokud tak stanoví zákon, provádí kontrolní činnost na úseku BOZP, kolektivně vyjednává se zaměstnavatelem a uzavírá dohody, podílí se na legislativní činnosti jako připomínkové místo a v rámci Rady hospodářské a sociální dohody.

- Obsah (práva a povinnosti subjektů)

Základní povinností zaměstnance je osobní výkon práce, povinností zaměstnavatele je přidělovat práci podle pracovní smlouvy, poskytovat za práci odměnu, vytvářet vhodné pracovní podmínky pro plnění pracovních úkolů, dodržovat pracovní podmínky, stanovené právními předpisy, smlouvou, nebo stanovené vnitřním předpisem. Práva a povinnosti mohou vyplývat jak z právních předpisů, individuálních a kolektivních smluv, interních předpisů, i pokynů zaměstnavatele (§ 38 zákoníku práce).

- Objekt (jednání subjektů, v pracovním právu jím je výkon závislé práce). Znaky závislé práce (§ 2 odst. 1 zákoníku práce), musí být splněny současně:

- nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance
- osobní výkon zaměstnancem
- dle pokynů zaměstnavatele

- jménem zaměstnavatele

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

- 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 pracovněprávní skutečnosti na

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

Ad 1)

**Právní jednání** - nejvýznamnější druh právních skutečností, jsou v souladu s právem

- dvoustranná (např. pracovní smlouva, rozvázání pracovního poměru dohodou)
- jednostranná (výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru)

Protiprávní jednání – porušení právních norem, které vyvolává právní následky (např. vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu v důsledku porušení povinností. Vedle soukromoprávní odpovědnosti nezřídka přistupuje i sankce za správní delikt (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce)

Ad 2)

**Právní události** - objektivně existující skutečnosti, dané např. biologickými příčinami:

Např. smrt:

U zaměstnavatele jako fyzické osoby, jeho smrtí základní pracovněprávní vztah zaniká (§ 48 odst. 4); to neplatí při pokračování v živnosti (§ 342 odst. 1). Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle příslušných ustanovení živnostenského zákona nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.

Dovršení věku

Nemoc způsobující vznik dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance

Plynutí času – plynutí dob a lhůt (např. zkušební doba, výpovědní doba)

Lhůta - časový interval, v němž má být něco vykonáno, aby nenastal určitý účinek, např. dvouměsíční lhůta k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu (§72 zákoníku práce)

Doba – časový interval, s jehož skončením jsou spojeny určité právní následky – např. výpovědní doba, jejímž uplynutím skončí pracovní poměr (§ 51 zákoníku práce)

**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

Obecná úprava právního jednání v soukromém právu je obsažena především v § 545 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dle jen „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 jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co jednající osoba chtěla projevit (§ 546 OZ), obsahem a účelem musí právní jednání 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 obsah pro neurčitost nebo nesrozumitelnost, a to ani výkladem. Ke zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží (§ 554 OZ).

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 přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje, dále pokud má být plněno něco 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 přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek a pokud právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému (§ 588 OZ).

ZP 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).

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 a práva nebo povinnosti smluvních stran této 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 kolektivní vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (§ 23 ZP)

Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, 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 se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak (§ 24 ZP).

Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany a 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.

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 jednajících za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku (§ 26 ZP).

Pokud podnikové kolektivní smlouvy upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, nepřihlíží se k nim.

Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní také nepřihlíží (§ 27 ZP) a 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. Pracovní poměr jako vztah v oblasti soukromého práva je zakládán především **smlouvou**. Jedná se o dvoustranné právní jednání jako výsledek projevu vůle smluvních stran. Jedná se o individuální právní akt, kdy na každé straně je právě jeden subjekt. K uzavření pracovní smlouvy je tedy třeba aktivního jednání, nemůže vzniknout jako důsledek např. právní události. ZP vyžaduje, aby pracovní smlouva měla písemnou formu. Absence písemné formy činí pracovní smlouvu neplatnou toliko relativně. Neplatnosti smlouvy se však nelze dovolat, bylo-li již započato s plněním smlouvy, tzn. zaměstnanec začal podle ní pracovat. Neplatnost pro nedostatek písemné formy lze zhojit (konvalidovat) jen společným písemným projevem vůle obou stran směřujícím k odstranění vady smlouvy. Oproti ústně uzavřené pracovní smlouvě (zaměstnavatele lze sankcionovat pokutou až 10 mil. Kč) je třeba 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 započatím výkonu práce. Sjednaným dnem nástupu do práce vznikne pracovní poměr, a to i v tom případě, pokud takový den není pracovním dnem zaměstnance (typicky 1. ledna), anebo pokud zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí. Odstoupit od pracovní smlouvy může zaměstnavatel jen tehdy, pokud zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupil do práce. Mezi stranami pracovní smlouvy však lze důvody pro odstoupení od smlouvy smluvně rozšířit. Je však nutné tyto důvody řádně popsat.

Pracovní smlouva též může vázat vznik pracovního poměru na odkládací podmínku, např. dosažení určitého vzdělání v určité době. Není také vyloučeno sjednání smlouvy o smlouvě budoucí.

Podskupinou vzniku pracovního poměru na základě pracovní smlouvy je **volba**. ZP v § 33 odst. 2 vyjmenovává, v jakých případech lze volbou podmínit uzavření pracovního poměru. Volba provedená příslušným orgánem je tak předpokladem pro to, aby s konkrétní fyzickou osobou byla na obsazení konkrétního pracovního místa sjednána pracovní smlouva.

II. 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, mělo by být jmenování učiněno též v písemné formě. Jedná se o jednostranné právní jednání zaměstnavatele, které ovšem předpokládá předchozí souhlas zaměstnance s tímto jmenováním. 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 je k tomuto zaměstnavateli v pracovním poměru, dochází jmenováním ke změně druhu práce.

III. 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.). 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 ni z pracovní smlouvy nebo ze jmenování vyplynou, s pracovními podmínkami, podmínkami odměňování a povinnostmi, které se k vykonávané práci vztahují podle příslušných právních předpisů. Podle § 73 ZP může být ten, kdo je příslušný ke jmenování vedoucího zaměstnance, tohoto z jeho

pracovního místa odvolat, případně se vedoucí zaměstnanec může vedoucího místa vzdát.

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

V souvislosti se subsidiárním použitím občanského zákoníku nelze vyloučit použití jeho ustanovení o tzv. předsmluvní odpovědnosti toho, kdo zmaří naplnění pracovní smlouvy, např. tím, že jako zaměstnanec předloží padělaný doklad o svém vzdělání a zaměstnavatel po vzniku pracovního poměru zjistí, že zaměstnanec požadované vzdělání vůbec nemá. V úvahu pak připadá uplatnění náhrady škody, která takto zaměstnavateli vznikla.

## 7. Změna pracovního poměru

I. Změna pracovního poměru znamená změnu některého z prvků pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. **Změna subjektu** je možná pouze na straně zaměstnavatele (§ 338 až 345 ZP – přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu). 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 závislá práce. Nejčastěji tak dochází ke změně obsahu pracovněprávního vztahu, ať již se jedná o sjednané podstatné náležitosti pracovní smlouvy (v úvahu přichází 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. otěhotnění zaměstnankyně, nabytí zletilosti zaměstnance), ale též např. změnou právní úpravy v průběhu trvání pracovního poměru.

II. **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 zakázanou práci z důvodu těhotenství atd.), anebo mu zákon umožňuje tak 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.



III. Změnou obsahu tkvící ve změně místa výkonu práce je jednak **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, 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 8 let (v případě osamělých pečujících o dítě mladší 15 let) jen s jejich souhlasem. Přeložit je lze jen na jejich žádost.

IV. Další typem změny obsahu pracovního poměru je **dočasné přidělení zaměstnance** k výkonu práce **u jiného zaměstnavatele**. ZP odlišuje dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a, které je nekomerčního charakteru (výslovně se zakazuje dočasně přidělovat zaměstnance za úplatu; náhrada mzdových a souvisejících nákladů na zaměstnance vzniklých přidělovateli 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 je to uživatel, kdo 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 (ve statusových otázkách) 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 srovnatelnou práci, tedy 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. Agenturní zaměstnávání je v českém právu upraveno v souladu se směrnicí EP a Rady 2008/104/ES.

V. Ke změně obsahu pracovní smlouvy, která je trvalého charakteru (na rozdíl od dočasného převedení na jinou práci, přeložení, pracovní cesty nebo např. dočasného přidělení - viz dále) je **návrat do zaměstnání** podle § 47 ZP, např. po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti v odborové organizaci, po skončení vojenského cvičení nebo např. po skončení mateřské dovolené, otcovské dovolené nebo ošetřování dítěte mladšího než 10 let atd., je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na jeho původní práci a pracoviště. Není-li to možné, protože původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je povinen je zařadit podle pracovní smlouvy (tedy v souladu se sjednaným druhem práce a místem výkonu práce). Tak tomu je i v jiných v ustanovení neuvedených případech, např. při návratu zaměstnankyně z rodičovské dovolené.

VI. Za změnu v osobě zaměstnavatele, a to trvalého charakteru je považován **přechod práv a povinností z pracovněprávní vztahů**, kdy dochází k převodu úkolů nebo činností stávajícího (převádějícího) zaměstnavatele na zaměstnavatele nového (nabývacího). Úprava v 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 předem 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.

V případě, že při přechodu práv a povinností dochází k podstatnému zhoršení pracovních podmínek zaměstnance, náleží zaměstnanci při dání výpovědi do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností odstupné.

Specifickou úpravu má přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě organizační složky státu (§ 343 až 345a ZP) a taktéž zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba (§ 342 ZP), k němuž dochází v případě, že dědic zemřelého zaměstnavatele-fyzické osoby nepokračuje v živnosti.

## 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 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 (pokud byla zaměstnavatelem fyzická osoba, která zemřela a nikdo již v její živnosti po její smrti nepokračuje).

### Rozvázání pracovního poměru

#### A) DOHODOU

Dohoda je dvoustranným právním jednáním, obě strany tedy musí s rozvázáním pracovního poměru dohodou souhlasit a dohodnout se na něm. 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. Odstupné si mohou strany sjednat i v jiných případech.

#### B) VÝPOVĚDÍ

Výpověď je jednostranným právním jednáním, na rozdíl od dohody tedy neplatí, že obě strany musí s rozvázáním pracovního poměru souhlasit. Výpověď musí být písemná. 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 je stejná pro zaměstnance i pro zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce. Začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi a skončí posledním dnem

příslušného měsíce (např. zaměstnanec podal výpověď 5. dubna 2020, výpovědní doba začíná běžet 1. května 2020 a skončí tedy 30. června 2020). Výpovědní doba může být prodloužena pouze písemnou smlouvou.

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

**Zaměstnavatel může dát výpověď pouze z následujících důvodů:**

- organizační změny – ruší se zaměstnavatel nebo jeho část, nebo se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část, nebo je zaměstnanec nadbytečný kvůli organizační změně (např. organizace práce, technické vybavení, snížení stavu zaměstnanců). V těchto případech přísluší odstupné ve výši nejméně
  - 1násobku průměrného měsíčního výdělku, trval-li pracovní poměr méně než 1 rok
  - 2násobku průměrného měsíčního výdělku, trval-li pracovní poměr déle než 1 rok a méně než 2 roky
  - 3násobku průměrného měsíčního výdělku, trval-li pracovní poměr déle než 2 roky
- jestliže zaměstnanec nesmí práci vykonávat ze zdravotních důvodů způsobených pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo dosažením nejvyšší přípustné expozice (horníci). V tomto případě přísluší odstupné ve výši nejméně 12násobku průměrného měsíčního výdělku.
- zaměstnanec nemůže práci vykonávat z jiných zdravotních důvodů
- pro nesplňování předpokladů a požadavků: 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: 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). Zaměstnavatel musí dát zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu do 2 měsíců od doby, kdy se o porušení dozvěděl, a zároveň do 1 roku od doby spáchání porušení povinností

- zaměstnanec zvlášť hrubě porušil léčebný režim: 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. 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 (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. 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.

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 nepřeveďte 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 delší než 6 měsíců, pokud byl čin spáchán při plnění pracovních úkolů. Druhým případem je, pokud zaměstnanec zvláště hrubě porušil pracovní povinnosti. Zaměstnavatel musí pracovní poměr okamžitě zrušit do 2 měsíců ode dne, kdy se o porušení povinností dozvěděl, a zároveň do 1 roku ode dne spáchání porušení povinností. Pracovní poměr nelze okamžitě zrušit v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance na rodičovské dovolené. Důvod pro okamžité zrušení se musí vymezit tak, aby nešel zaměnit s jiným, a nesmí být dodatečně měněn.

Zaměstnavatel musí okamžité zrušení předem projednat s odborovou organizací, pokud u něj působí. Pokud je zaměstnanec členem orgánu odborové organizace, tak k okamžitému zrušení musí odborová organizace dát souhlas.

#### **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 i bez uvedení důvodu. Pracovní poměr pak skončí dnem doručení zrušení, není-li uveden den pozdější. Zaměstnavatel nesmí pracovní poměr zrušit v době prvních 14 kalendářních dnů 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) zákoníku práce

- 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. V případě neplatnosti výpovědi dané zaměstnavatelem je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy nebo platu, 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. V případě neplatnosti výpovědi dané zaměstnancem má zaměstnavatel v případě, že zaměstnanec práci konat nebude, 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 neplatnost výpovědi 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, které vede ke vzniku pracovního poměru. Jedná se tedy o dvoustranné právní jednání, jež vyústilo v souhlasný projev vůle fyzické osoby (budoucího zaměstnance) a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr. Dochází tak k právnímu vyjádření principu svobodného výběru zaměstnání ze strany zaměstnance s ohledem na volný výběr budoucího zaměstnavatele, s přihlédnutím k sjednanému druhu práce, místu výkonu práce a nepochybně k jeho schopnostem, kvalifikaci, zdravotnímu stavu aj. Rovněž i zaměstnavatel má zaručený svobodný výběr zaměstnanců a tím i plnou dispozici nad tvorbou pracovního kolektivu. V případě, že se smluvní strany shodly na všech podstatných náležitostech pracovní smlouvy (obsahu smlouvy), je tímto okamžikem pracovní smlouva uzavřena. Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně, a každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení. Pracovní poměr však zakládá i ústně nebo konkludentně (mlčky) sjednaná pracovní smlouva, pokud již smluvní strany započaly s plněním. Pokud tedy již zaměstnanec začal vykonávat práci, aniž by měl písemně uzavřenou pracovní smlouvu, není pak možné dovolávat se neplatnosti pracovní smlouvy. Nedodržení písemné formy je možné sankcionovat ze strany příslušného oblastního inspektorátu práce.

Pracovní smlouvu je nutné uzavřít před nástupem zaměstnance do práce, a tedy nejpozději v den nástupu do práce, před samotným započatím konání práce. U pracovní smlouvy rozlišujeme jednak podstatné a jednak další náležitosti.

**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**

Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. 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 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. Ovšem neměl by být vymezen tak široce, aby umožňoval zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci jakoukoliv práci. Pak by se jednalo o neplatně uzavřenou pracovní smlouvu. 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 tzv. náplň práce. Náplň práce je jednostranný příkaz zaměstnavatele, kterým se zaměstnanci vymezují jednotlivé úkoly v rámci sjednaného druhu práce. Je-li náplň práce součástí pracovní smlouvy, pak je k jakýmkoli změnám nutný konsensus obou smluvních stran.

#### **ad b) místo výkonu práce**

Sjednané místo výkonu nebo místa výkonu práce určuje rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa totiž není možné bez souhlasu zaměstnance. Místo výkonu práce může být určeno velmi úzce (např. konkrétní pracoviště), stejně jako může být určeno velmi široce (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. Pojem pravidelné pracoviště zákoník práce 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, ve který vzniká pracovní poměr. Den nástupu do práce může být sjednán přesným datem, ale i určením konkrétní skutečnosti (např. pátý den od úspěšného ukončení studia). 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 kalendářního roku) a může se tedy lišit ode dne, kdy byla uzavřena pracovní smlouva.

Dohodou smluvních stran je možné stanovit si v pracovní smlouvě další náležitosti, které mají být upraveny. Nabízí se příkladem: sjednání zkušební doby, sjednání výše mzdy, sjednání delší výpovědní doby, sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby (tzv. kratší úvazek), aj.

Od pracovní smlouvy je možno odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce (na první pracovní směnu). Jedná se o mimořádně významné ustanovení z hlediska ochrany právního postavení zaměstnance. 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. Týdnem se pro účely zákoníku práce rozumí 7 po sobě následujících dnů (viz § 350a ZP). Kromě uvedeného zákonného odstoupení je možné sjednat v pracovní smlouvě i smluvní odstoupení včetně konkrétních důvodů tohoto odstoupení. Každopádně možnost odstoupit od pracovní smlouvy (ze zákonných i smluvních důvodů) je zachována pouze do doby, kdy ještě zaměstnanec nenastoupil do práce. Odstoupení od pracovní smlouvy musí být provedeno v písemné formě, jinak se k němu nepřihlíží.

## **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.

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 tohoto zákona,
- 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 zaměstnanci v

- Policii České republiky,
- ozbrojených silách České republiky,
- Generální inspekci bezpečnostních sborů,
- Bezpečnostní informační službě,
- Úřadu pro zahraniční styky a informace,
- Vězeňské službě České republiky,
- Probační a mediační službě,
- Kanceláři prezidenta republiky,
- Kanceláři Poslanecké sněmovny,
- Kanceláři Senátu,
- Kanceláři Veřejného ochránce práv,
- Kanceláři finančního arbitra,
- Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových,
- České správě sociálního zabezpečení a v okresních správách sociálního zabezpečení,
- Nejvyšším kontrolním úřadu,
- Úřadu pro ochranu osobních údajů,
- Ústavu pro studium totalitních režimů,
- chráněných krajinných oblastech a národních parcích,
- Správě úložišť radioaktivních odpadů,

zaměstnanci u soudů a státních zastupitelství, a zaměstnanci:

- České národní banky,
- státních fondů,
- zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení:
  - do obecního úřadu,
  - městského úřadu,
  - magistrátu statutárního města nebo magistrátu územně členěného statutárního města, úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného

statutárního města,

- krajského úřadu,
- Magistrátu hlavního města Prahy a úřadu městské části hlavního města Prahy, s výjimkou úředníků územních samosprávných celků podle zvláštního právního předpisu,

zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení v obecní policii, zaměstnanci škol zřizovaných Ministerstvem vnitra a zaměstnanci Policejní akademie České republiky, mají podle § 303 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; to neplatí, pokud byli této povinnosti zproštěni statutárním orgánem nebo jím pověřeným vedoucím zaměstnancem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak,
- v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnání, 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.

Zaměstnanci mohou podle § 304 ZP vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání. Jestliže zaměstnavatel souhlas odvolá, musí být odvolání písemné, a je povinen v něm 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.

## 11. Flexibilní formy výkonu práce

Současná doba a dynamický vývoj společnosti, nové pracovní postupy, nástup nových technologií si často vyžaduje potřebu reagovat rychle na vývoj na pracovním trhu. 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. Některé jsou právem v ČR upravené, jiné nikoli. Lze hovořit o následujících formách:

### I. Pružná pracovní doba a konto pracovní doby

V části čtvrté zákoníku práce jsou upraveny dva 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 30 let se její právní úprava výrazněji nezměnila.

Hlavním důvodem zavedení pružné pracovní doby bylo:

- umožnění zaměstnancům sami si určovat začátek, popř. konec své směny podle vlastního uvážení (při dodržení základních pravidel stanovených zákonem a zaměstnavatelem),
- zlepšení plného 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 na rozvrhování pracovní doby svých zaměstnanců, tak je to u standardních pracovních režimů (k tomu srov. § 81 zákoníku práce).
- 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 odpracuje zaměstnanec 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. 40hodin x 4 týdny = 160 hodin celkové pracovní doby).
- I přesto, že si začátek a konec směny [§ 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce] většinou určuje zaměstnanec sám, zaměstnavateli nadále zůstává zákonná **povinnost poskytnutí minimální nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu** (§ 90 a § 92 zákoníku práce).
- **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 zákoníku práce). Jedná se o výjimku z obecné definice práce přesčas [srov. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce]
- 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 a
  - v dalších případech určených zaměstnavatelem.

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

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

- **pokud** se pracovní volno poskytuje zaměstnanci poskytuje **pouze na nezbytně nutnou dobu**, tak se tato překážka v práci na straně zaměstnance **započte do pracovní doby jen v tom časovém rozsahu, která zasáhl do základní pracovní doby** (např. vyšetření nebo ošetření ve



- zdravotnické zařízení, doprovod rodinného příslušníka do zdravotnické zařízení k vyšetření nebo ošetření atd.) – viz § 97 odst. 1 zákoníku práce
- 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) zákoníku práce, započítává se do pracovní doby celá tato doba.
  - Překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 a násl. zákoníku práce) 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 zákoníku práce), nebo kratší týdenní pracovní doby (§ 80 zákoníku práce).

## 2. Konto pracovní doby

- Konto pracovní doby je **zvláštní pracovní režim**, při jehož uplatnění **nemusí zaměstnavatel rozvrhovat pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby** (§ 79 zákoníku práce), resp. kratší pracovní doby (§ 80 zákoníku práce) – k tomu viz § 34b odst. 1 zákoníku práce. U žádného jiného pracovního režimu tuto možnost zákon nepřipouští!
- Konto pracovní doby je možné zavést **pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem**, ale jen tehdy, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace. U zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce není možné tento pracovní režim vůbec zavést.
- Zaměstnanci pracujícím v kontu náleží místo standardní mzdy, tzv. mzda ve stálé měsíční výši („**stálá mzda**“), jejíž minimum je stanoveno zákonem (§ 120 odst. 1 zákoníku práce), která mu náleží i za kalendářní měsíc, ve kterém neměl zaměstnavatelem rozvrženou žádnou směnu (§ 121 odst. 2 zákoníku práce).
- Po **skončení vyrovnávacího období** (§ 86 odst. 3 zákoníku práce), 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 zákoníku práce).

o u konta pracovní doby se **uplatní další odchylky v některých právních institutech:**

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

## **II. Možnost požádat o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby**

Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že 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), **o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu** stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel **povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody** (§ 241 odst. 2 zákoníku práce).

## **III. Práce z jiného místa mimo pracoviště na jiném dohodnutém místě podle § 2 odst. 2 zákoníku práce („homeworking“)**

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele (např. doma, ale i jinde), ale podle dohodnutých podmínek pro něj **vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje** (§ 317 zákoníku práce), se vztahuje zákoník práce s tím, že

a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,

- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
- c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

#### **IV. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Za základní pracovněprávní vztah je podle § 3 zákoníku práce považován (vedle pracovního poměru) též vztah založený jednou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Slouží, tam, kde není pro zaměstnavatele praktické řešit své potřeby sjednáním pracovního poměru zaměstnance. 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 zákoníku práce), např. ustanovení o pracovní době a době odpočinku, o skončení pracovního poměru, o dovolené atd.

##### *Dohoda o provedení práce (§ 75 zákoníku práce) (DPP)*

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, 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 dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

##### *Dohoda o pracovní činnosti (§ 76 zákoníku práce) (DPČ)*

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

Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho 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 nebo
- okamžitým zrušením, které však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné zrušit pracovní poměr

Pro zrušení právního vztahu založeného DPP nebo DPČ se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží.

## V. Sdílené pracovní místo (§ 317a zákoníku práce)

Jedná se o nový institut, zavedený v roce 2020 (zákonem č. 285/2020 Sb.). 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.

## VI. Další formy v úpravách některých států (práce na zvanou atd.)

## 12. Subjekty pracovního práva

ZP neupravuje požadavky kladené na fyzickou osobu, která má konat závislou práci v pracovněprávních vztazích (osobní statusové otázky) ale pouze uvádí stručné definice smluvních stran základních pracovněprávních vztahů (§ 3 ZP). Požadavky, týkající se osobního statusu zaměstnance, upravuje § 34 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“).

Podle § 6 ZP je zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu a zaměstnavatelem je podle § 7 ZP osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Pokud je zaměstnavatelem Česká republika (§ 6 a 7 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích) v pracovněprávních vztazích podle § 9 ZP jedná a vykonává práva a povinnosti organizační složka státu (§ 3 a 51 zákona č. 219/2000 Sb.), která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.

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 tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje také vedoucí organizační složky státu.

Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je podle § 34 OZ zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem. Tímto předpisem je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZZ“). Podle § 121 odst. 2 ZZ 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. Uměleckou a kulturní činností je vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční podle zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském. Reklamní činnost je provádění úkonů v reklamě podle zákona č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 468/1991 Sb. a propagace výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu a sportovní činností je sportovních výkonů na veřejnosti. Tyto činnosti může dítě vykonávat pouze na základě povolení krajské pobočky úřadu práce (§ 122 ZZ).

Nezletilý, který dovršil patnáct let, se podle § 35 OZ může zavázat k výkonu závislé práce podle ZP. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.

Nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, není nikdy, bez ohledu na obsah ostatních ustanovení, způsobilý jednat samostatně v těch záležitostech, k nimž by i jeho zákonný zástupce potřeboval přivolení soudu (§ 36 OZ). Podle § 31 OZ se má za to, že každý nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, je způsobilý k právním jednáním co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku. Pokud udělil zákonný zástupce nezletilému, který nenabyl plné svéprávnosti, ve shodě se zvyklostmi soukromého života souhlas k určitému právnímu jednání nebo k dosažení určitého účelu, je nezletilý schopen v mezích souhlasu sám právně jednat, pokud to není zákonem zvlášť zakázáno. Souhlas může být následně omezen i vzat zpět. Je-li zákonných zástupců více, postačí, pokud projeví vůči třetí osobě vůli alespoň jeden z nich. Jedná-li však vůči další osobě více zástupců společně a odporují-li si, nepřihlíží se k projevu žádného z nich (§ 32 OZ).

Pokud udělí zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se podle § 33 OZ nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. K platnosti i odvolání souhlasu se vyžaduje přivolení soudu. Přivolení soudu nahrazuje i podmínku určitého věku, pokud je stanovena pro výkon určité výdělečné činnosti jiným právním předpisem.

## 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 (označované též jako průmyslové vztahy), kterými se rozumí vztahy mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců, a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli, 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. To platí obdobně také při sjednávání kolektivní smlouvy.

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 stát, zaměstnavatelé a jejich zaměstnavatelské organizace, zaměstnanci, odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP.

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 součinnosti (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 organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace. Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli odborová organizace oznámila, že splňuje podmínky působení u zaměstnavatele.

## 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 řeší především 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 vyhláší 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 vyhláší 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 stávkou, 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 stávkou předpokládána 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 stávkou. Především jde o stávkou 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 stávkou za účelem výkonu hospodářských a sociálních práv, se jedná o výkon práva na stávkou 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 základní pojmů a limitů pracovní doby a doby odpočinku jsou upraveny v části čtvrté zákoníku práce (§ 78 až 100 zákoníku práce).

### 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) zákoníku práce). Zahrnuje dobu směny a práci přesčas (§ 78 odst. 1 písm. c) a § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce).

**Odpočinek** je definován pak negativně vůči vymezení pracovní doby jako doba, která není pracovní dobou. Zahrnuje nejen dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu (§ 90 a § 92 zákoníku práce), ale mimo jiné též dobu, která je zákonem vyloučena z pracovní doby (srov. § 88 odst. 4 a § 95 odst. 3 zákoníku práce).

### 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 zákoníku práce). 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 zákoníku práce (§ 79 odst. 3 zákoníku práce).

Zaměstnavatel se se zaměstnancem mohou dohodnout **na kratší pracovní době** a zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době (§ 80 zákoníku práce).

*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 zákoníku práce). 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 zákoníku práce).

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) zákoníku práce).

**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) zákoníku práce) a její délka může činit nejvýše 12 hodin (§ 83 zákoníku práce).

Mimo rozvrh směn lze konat **práci přesčas** na pokyn zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem (§ 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce), a to jen výjimečně a v limitech stanovených zákonem (§ 93 zákoníku práce).

*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 zákoníku práce) nebo jako směnu nebo práci přesčas ve dnech svátků

(§ 91 odst. 4 zákoníku práce). 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 zákoníku práce), kterou se rozumí práce konaná v noční době, tj. v době mezi 22. a 6. hodinou (§ 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce).

### **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, nepřerušuje 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 zákoníku práce).

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny **nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin**. Tento odpočinek může být v zákoně vymezených případech **zkrácen až na 8 hodin 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 zákoníku práce).

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci **nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin**, a 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).

Tento odpočinek může být v zákonem vymezených případech **zkrácen až na 24 hodin** s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin s výjimkou prací v zemědělství, kde je tato lhůta delší (srov. § 92 odst. 3 a 4 zákoníku práce).

*Upozornění – u zaměstnanců mladších 18 let musí být přestávka v práci na jídlo a oddech a doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami a 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 pracovišť 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 zákoníku práce. Pokud během pracovní pohotovosti dojde k výkonu práce, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat; odměna podle § 140 za tuto dobu nepřislouší. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává (srov. § 78 odst. 1 písm. h) a § 95 zákoníku práce).

#### **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 nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele (§ 96 zákoníku práce).

#### **6. Poznámka na závěr**

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

- pružná pracovní doba (§ 85 zákoníku práce)
- konto pracovní doby (§ 86 a 87 zákoníku práce)  
(jsou podrobně uvedeny v otázce č. 11).
- 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

**od 1. 1. 2021**

**(§ 211 až 223, § 348, § 350a zákoníku práce)**

Zákoník práce (ZP) upravuje 2 druhy dovolené:

- dovolená za kalendářní rok a její poměrná část
- dodatková dovolená

### **1) Dovolená za kalendářní rok**

#### **Výměra dovolené**

činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce, u zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP (nepodnikatelská sféra) činí 5 týdnů v kalendářním roce, u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce.

Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.

#### **Podmínky vzniku práva na dovolenou**

Právo na celou dovolenou:

Zaměstnanec musí odpracovat příslušný počet hodin v kalendářním roce v závislosti na délce stanovené týdenní pracovní doby nebo sjednané kratší pracovní doby. Pak mu přísluší právo na počet hodin dovolené odpovídající celé výměře dovolené. Právo na dovolenou se sice stanoví v hodinách, čerpání dovolené však je v týdnech, ve dnech, nebo se souhlasem zaměstnance v půldnech. Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce

stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

Je-li pracovní doba 40 hodin týdně, pak zaměstnanec musí odpracovat alespoň 2080 hodin. Odpracuje-li méně než 2080 hodin, bude mít právo jen na poměrnou část dovolené. Je-li výměra dovolené 4 týdny, zaměstnanec bude mít právo na 160 hodin dovolené (40 hodin x 4 týdny). Konal-li zaměstnanec práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Je-li pracovní doba 20 hodin týdně, zaměstnanec musí odpracovat alespoň 1040 hodin. Odpracuje-li méně než 1040 hodin, bude mít právo jen na poměrnou část dovolené. Je-li výměra dovolené 5 týdnů, zaměstnanec bude mít právo na 100 hodin dovolené (20 hodin x 5 týdnů).

#### Právo na poměrnou část dovolené:

Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na celou dovolenou za kalendářní rok, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené. Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

#### **Výkon práce pro účely dovolené:**

Za výkon práce se považují pro účely dovolené všechny doby uvedené v § 348 ZP, některé z nich však v omezeném rozsahu.

Jen do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobku kratší týdenní pracovní doby se pro účely dovolené považuje za výkon práce doba zameškaná v témže kalendářním roce z důvodu

- a) dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- b) karantény nařízené podle jiného právního předpisu,

- c) čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- d) jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 ZP, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2 ZP.

Za výkon práce se pro účely dovolené považuje doba výše uvedených překážek v práci pouze tehdy, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v kalendářním roce odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby.

### **Čerpání dovolené**

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle plánu dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců. Konkrétní určení doby čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. Za správné určení dovolené odpovídá zaměstnavatel.

Z pravidla, že dobu čerpání určuje zaměstnavatel, existují 2 výjimky.

- 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,
- pokud zaměstnavatel neurčil zaměstnanci čerpání dovolené do 30. 6. následujícího kalendářního roku, 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.

### **Pravidla pro čerpání dovolené**

- zpravidla se poskytuje vcelku do konce kalendářního roku, za který přísluší,
- poskytuje-li se v několika částech, alespoň jedna část musí činit 2 týdny, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou 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,
- není-li možné dovolenou vyčerpat do konce příslušného kalendářního roku pro překážky v práci na straně zaměstnance nebo pro naléhavé provozní důvody, je ji třeba vyčerpat do konce následujícího kalendářního roku,
- 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,
- nemůže-li být dovolená vyčerpana 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).

### **Hromadné čerpání dovolené**

Dovolená se neurčuje jednotlivým zaměstnancům individuálně. Zaměstnavatel může všem zaměstnancům zaměstnavatele 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. 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.

### **2) Dodatková dovolená**

Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby. Pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

Pracuje-li zaměstnanec za těchto podmínek jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby. Zaměstnanci, kteří se pro účely poskytování dodatkové dovolené považují za zaměstnance, kteří konají práce zvlášť obtížné, jsou uvedeni v § 215 odst. 4 ZP.

Za dobu čerpání dodatkové dovolené přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Dodatková dovolená musí být vyčerpána přednostně, nelze za ni poskytnout náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou.

## 17. Překážky v práci

Zákoník práce rozlišuje dva druhy překážek v práci:

- překážky v práci na straně zaměstnance a
- překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Mezi **překážky v práci na straně zaměstnance** patří důležité osobní překážky, překážky z důvodu obecného zájmu, branná povinnost a účast na školení a jiném studiu nezbytném pro výkon práce. Všechny překážky musí zaměstnanec zaměstnavateli oznámit (zpravidla předem) 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.

Mateřská dovolená se poskytuje se 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 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.

Rodičovská dovolená se poskytuje se za účelem prohloubení péče o dítě. Zaměstnavatel je povinen ji poskytnout na žádost zaměstnance. Přísluší do 3 let věku dítěte v rozsahu, o jaký si požádají rodiče. Přísluší matce po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte. Rodiče ji mohou čerpat současně.

Kromě výše uvedených překážek patří mezi důležité osobní překážky v práci též jiné důležité osobní překážky v práci uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Jedná se např. o návštěvu zdravotnického zařízení nebo doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení, účast na svatbě a pohřbu nebo o vyhledání nového místa před skončením zaměstnání.

Mezi **překážky v práci z důvodu obecného zájmu** 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, dárce 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** 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 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 ve výši min. 60 % průměrného výdělku.

V případě **jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele** zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši 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 odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. V tom případě se zaměstnavatel může s odborovou organizací dohodnout, že náhrada mzdy činí min. 60 % průměrného výdělku. V případě, že u zaměstnavatele není odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.



## 18. Náhrada škody a újmy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, jakož i předchozí právní úprava zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, upravuje, kromě jiného i vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele při vzniku majetkové nebo nemajetkové újmy.

Zákon upravuje obecnou povinnost zaměstnance k náhradě majetkové újmy (dále jen „škoda“) nebo zvláštní druhy povinnosti k náhradě škody.

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu (§ 250) vychází z toho, že 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 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).

Zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance spočívají v nesplnění povinnosti odvrátit škodu (§ 251), odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252) a odpovědnosti při ztrátě svěřených věcí (§ 255). 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).

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). Škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách je zaměstnanec povinen nahradit v plné výši, avšak prokáže-li, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat (§ 252 a 259). Závazek z dohody zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem doručení odstoupení od dohody zaměstnavateli, není-li v odstoupení uveden den pozdější (§ 253).

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). 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, zproští 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).

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).

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).

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci věcnou škodu, která vznikla při odvracení škody hrozící zaměstnavateli, nevznikla-li úmyslným jednáním zaměstnance (§ 266).

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).

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 jeho zavinění (§ 269).

Pracovním úrazem se pro účely zákoníku práce rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pracovním úrazem proto není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět (§ 271k).

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 z důvodů stanovených zákonem. Nejčastějšími důvody jsou zaviněné porušení právních nebo ostatních předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, opilost nebo zneužití jiných návykových látek (§ 270). Nezprostil-li se zaměstnavatel své povinnosti, pak je povinen zaměstnanci poskytnout

- 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),
- náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. 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),

- náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, jejíž výši na základě bodového ohodnocení, způsob určování a postupy při vydávání lékařského posudku stanoví právní předpis (§ 271c),
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením, které se hradí nejen zaměstnanci, ale i tomu, kdo je vynaložil (§ 271d),
- náhradu věcné škody (§ 271e).

Jestliže v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnanec zemře, pak je zaměstnavatel povinen poskytnout

- 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). 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. Náhrada přísluší tomu, kdo náklady vynaložil,
- 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),
- 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, vyplátí se každému z nich polovina této částky.
- náhradu věcné škody, která přísluší dědicům zaměstnance (§ 271j).

Zákoník práce upravuje i některé podmínky za nichž zaměstnanci vzniká nárok na náhradu za ztrátu na výdělků. Jedná se o zaměstnance, kteří pracují v několika pracovních poměrech nebo jsou činní na základě dohod o pracích konaných mimo

pracovní poměr, nebo o zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou či zaměstnance-poživatele starobního důchodu.

Zaměstnavatel je pro případ své povinnosti nahradit škodu 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). Mezi tyto pracovní podmínky patří například umožnění stravování zaměstnanců (§ 236), péče o odborný rozvoj zaměstnanců formou zaškolení a zaučení, zabezpečování odborné praxe absolventů škol nebo zajišťování prohlubování a zvyšování kvalifikace (§ 227). 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). Zákoník práce v tomto směru odkazuje na zákon č. 435/2004 Sb. 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). Jedná se zejména o právo na pracovní rehabilitaci (§ 69), 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) 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).

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

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). 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). 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 do věku 8 let mohou být vyslány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. U osamělé zaměstnankyně je pak věková hranice dítěte stanovena na 15 let. V této souvislosti je třeba upozornit na to, že stejná práva týkající se vysílání na pracovní cesty mají nejen ženy – zaměstnankyně, ale i muži-zaměstnanci a osamělí zaměstnanci, kteří pečují o dítě, jakož i zaměstnankyně/zaměstnanci, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III a IV (§ 240).

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, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 241).

Těhotné zaměstnankyně nesmějí být dále zaměstnávány prací přesčas. Nařídít práci přesčas nesmí zaměstnavatele zaměstnankyním a zaměstnancům, pečující-li o dítě mladší než 1 rok (§ 241).

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).

Poslední skupinou mající právo na zvláštní pracovní podmínky jsou mladiství zaměstnanci (§ 243). Tyto mladistvé zaměstnance nelze zaměstnávat pracemi, které

by pro ně nebyly přiměřeně vhodné a neodpovídaly by jejich fyzickému a rozumovému rozvoji (§ 244). Z tohoto důvodu nesmějí mladiství zaměstnanci 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).

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).

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).

U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích (§ 3) nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně (tj. **délka týdenní pracovní doby ve všech pracovních poměrech i dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, dohodnutých jedním zaměstnancem, se sčítají!**).

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci mladšímu 18 let nepřetržitý odpočinek mezi směny po dobu alespoň 12 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). 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 3). Týdnem se rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů (§ 350a).



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). Poskytnuta přestávka v práci na jídlo a oddech **se nezapočítává** do pracovní doby zaměstnance (§ 88 odst. 4). Před vznikem pracovního poměru je zaměstnavatel povinen zabezpečit na své náklady vyšetření mladistvého zaměstnance poskytovatelem pracovnělékařských služeb, dále pak před každým jeho převedením na jinou práci a podle potřeby vyšetření provádět průběžně, nejméně však jednou ročně (§ 247).

## 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 nespádají 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, chápeje 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.

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) **mediace**

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 nařídít 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; 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) rozhodčí řízení**

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 tyto 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**

Soustava obecných soudů v souladu s čl. 91 odst. 1 Ústavy České republiky je tvořena okresními soudy, krajskými soudy, vrchními soudy, Nejvyšším soudem a Nejvyšším správním soudem. V Praze se okresní soudy označují jako obvodní a krajský soud nese označení Městský soud v Praze. Z hlediska občanského soudního řádu je příslušným soudem pro rozhodování o věci v prvním stupni okresní soud, není-li stanoveno jinak. Místní příslušnost je pro pracovněprávní spory primárně ve vztahu k pracovišti zaměstnance a k místu, kde vznikla skutečnost zakládající právo na náhradu újmy. Z hlediska funkční příslušnosti ve vztahu k pracovněprávním sporům platí, že o odvolání proti rozhodnutí okresního soudu rozhoduje soud krajský, o odvolání proti rozhodnutí krajského soudu soud vrchní a o dovolání rozhoduje Nejvyšší soud České republiky.

V případě individuálních pracovněprávních sporů je věcně příslušný okresní soud v prvním stupni, kdy rozhoduje zásadně senát složený ze soudce a dvou přísedících. O odvoláních proti rozhodnutí okresního soudu rozhoduje krajský soud v tříčlenném senátu složeném ze tří soudců. Přísedící u okresních soudů jsou voleni na 4 roky zastupitelstvy obcí v obvodu příslušného okresního soudu. K navrženým kandidátům si zastupitelstvo obce musí vyžádat stanovisko předsedy příslušného okresního

soudu. Výkon funkce přísedícího je veřejnou funkcí. Předpokladem pro výkon funkce je české státní občanství, kdy musí mít příslušný občan trvalý pobyt v obvodu zastupitelstva, které jej volí do funkce (včetně obvodu soudu, pro který je volen jako přísedící). Přísedící musí být svéprávný, bezúhonný a jeho morální vlastnosti musí dávat záruku, že bude svou funkci vykonávat řádně, musí mu být v den ustanovení nejméně 30 let a s výkonem funkce souhlasit.